



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera de la ciudad de Loja, provincia de Loja, durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado

AUTOR:

Santacruz Moncayo, Samuel Benedetto.

DIRECTORA:

Carrión Herrera, Hirmita Angélica, Mg. Sc.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

Certificación

DOCTORA

Hirmita Angélica Carrión Herrera.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la educación Básica y de Bachillerato del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera de la ciudad de Loja, provincia de Loja durante el año lectivo 2012-2013”** cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Abril de 2013

.....

Hirmita Angélica Carrión Herrera.

Cesión de derechos

“Yo Santacruz Moncayo, Samuel Benedetto declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f. _____

Autor Santacruz Moncayo, Samuel Benedetto

Cedula.1105176089

DEDICATORIA

A mi esposa que constituye el pilar fundamental en mi vida y en mi carrera profesional

Samuel Santacruz.

AGRADECIMIENTO

Profundamente agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, al Colegio Jaime Roldós Aguilera y a la comunidad de Padres Escolapios de la ciudad de Loja, que me han brindado el respaldo necesario para mi profesión.

Samuel Santacruz.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

ACTA DE CESIÓN

AUTORIA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE DE CONTENIDOS

1.	RESUMEN-----	1
2.	INTRODUCCIÓN-----	2
3.	MARCO TEÓRICO-----	6
Capítulo 1-----		8
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS-----		8
1.1.	Calidad más allá del mercado-----	8
1.2.	Breve reseña histórica del proceso de reforma educativa en el Ecuador-----	9
1.3.	Procesos de calidad de acuerdo al contexto-----	11
1.4.	Calidad de la Educación-----	13
Capítulo 2-----		16
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS-----		16
2.1.	Definición de evaluación educativa-----	16
2.2.	Propósitos para evaluar las instituciones educativas-----	17
2.3.	Líneas prioritarias de la evaluación institucional-----	18
2.4.	Tipos de evaluación institucional-----	19
2.5.	La autoevaluación institucional-----	19
2.6.	La evaluación externa-----	20
2.7.	Efecto escolar de las instituciones educativas-----	20
2.8.	Indicadores que se deben evaluar y validar en las instituciones educativas que inician un proceso de calidad-----	21
2.9.	Estándares de la educación ecuatoriana-----	22

Capítulo 3-----	24
3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOSCENTES--	24
3.1. La práctica docente-----	24
3.2. El perfil del docente en la educación integral-----	26
3.3. ¿Qué es un buen desempeño profesional docente?-----	26
3.4. Desafíos de los docentes frente a su desempeño profesional-----	28
Capítulo 4-----	30
EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS-	30
4.1. ¿Qué es dirigir?-----	30
4.2. Alcances de las funciones directivas-----	31
4.3. Los desafíos claves de los directivos.-----	31
METODOLOGÍA-----	33
1. Participantes-----	33
2. Muestra de investigación-----	33
3. Técnicas e instrumentos de investigación-----	37
4. Diseño y procedimiento.-----	39
5. Comprobación de los supuestos-----	40
RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION-----	42
1. Resultados-----	42
2. Resultados finales de la evaluación del desempeño docente-----	67
3. Resultados finales de la evaluación del desempeño profesional directivo---	100
4. Resultados finales de la evaluación del desempeño profesional de la Institución-----	101
5. Discusión de los resultados-----	103
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES-----	110
1. Conclusiones -----	110
2. Recomendaciones -----	112
4. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO-----	114
Título de la propuesta-----	114
Justificación-----	114
Objetivos-----	118
Actividades -----	118
A Localización y cobertura espacial-----	119
Población objetivo-----	119
Sostenibilidad de la propuesta-----	119

Presupuesto-----	121
Cronograma de la propuesta-----	121
7. BIBLIOGRAFÍA-----	123
8. ANEXOS-----	125

1. RESUMEN EJECUTIVO

El siguiente estudio investigativo está relacionado con la evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo de las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador en el año 2012-2013. La evaluación es un proceso que garantiza la consecución de planes para mejorar la calidad de las instituciones educativas. Para determinar lo anterior, se hizo un diagnóstico en el colegio Jaime Roldós Aguilera de la ciudad de Loja, donde aplicó instrumentos de evaluación a docentes y directivos.

Después de haber obtenido los resultados se pudo identificar dificultades en cuanto a la relación con la comunidad, las habilidades pedagógicas y didácticas, sobre todo con la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), dichas dificultades se confrontaron con la problematización teórica, con temas como: la calidad educativa, la evaluación de la calidad y la evaluación del desempeño docente y directivo. Se formuló al final una propuesta que implica la formación docente en el uso de las tecnologías de la información y comunicación, como recurso didáctico para integrarlo al diseño curricular para el año lectivo 2013-2014.

2. INTRODUCCIÓN

Parece claro, que si se quiere elevar los niveles de calidad y equidad educativa es imprescindible tomar una serie de decisiones adecuadamente fundamentadas en el conocimiento de los factores que inciden en una educación de calidad y equidad para las instituciones del país. Es con esta premisa, que se quiere determinar para este trabajo, la **Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera de la ciudad de Loja, provincia de Loja, durante el año 2012- 2013**, ya que los procesos que hoy determinan la calidad educativa deben empezar desde el análisis y diagnóstico de la propia realidad de las instituciones y es desde sus auténticas necesidades que se debe implementar planes estratégicos y de mejora.

Las políticas actuales del Ecuador, han querido fortalecer desde todas las instancias la excelencia educativa impulsando primero procesos de evaluación a las instituciones educativas que brindan la ardua y compleja labor de educar a los niños y jóvenes ecuatorianos. Desde esta perspectiva, se aborda para este trabajo uno de los problemas en el que aún queda mucho camino que recorrer, porque la evaluación educativa debe partir de los principales protagonistas que la orientan, como es el caso de los docentes y directores de cada establecimiento. Sólo cuando se haya tomado plena conciencia de lo fundamental que resulta la evaluación, se estará dando adelantos significativos para buscar la calidad y excelencia educativa. No se puede hablar de calidad educativa, si antes no se ha hecho un diagnóstico de los factores que inciden o no en el desempeño escolar y que definen la calidad educativa, así lo manifiesta un estudio hecho por el convenio Andrés bello cuando dice:

”Las múltiples evaluaciones de rendimiento tanto nacionales como internacionales desarrolladas en los últimos años han puesto de manifiesto el largo camino pendiente por recorrer para lograr una educación de calidad para todos”. (Murillo, J; etal: 2007: 9)

Las circunstancias que motivaron hacer este trabajo investigativo nació en primer lugar, de la llamada que se hace para brindar una mejor educación, impulsada por

la actual reforma educativa del país, que ve necesario un proceso dinámico y participativo de evaluación en todos los frentes educativos.

En segundo lugar, se quiere abordar el problema de la evaluación del desempeño docente y directivo de un colegio nocturno ya que al tratarse de una modalidad educativa que difiere en muchas circunstancias de las otras, se cree que en estas instituciones la labor del desempeño docente y directivo no tiene el mismo ímpetu que las otros colegios de modalidad diurna. Es por eso válido, indagar sobre cómo es la calidad educativa de éstos establecimientos que obedecen a circunstancias distintas, ya que como se ha podido constatar muchos de los estudiantes reflejan a una población ya adulta, que durante el día trabajan e incluso son padres y madres de familia que velan por un hogar o una responsabilidad similar.

En tercer lugar, las investigaciones del desempeño docente y directivo en nuestra localidad son casi nulos, excepto algunos estudios que se adelantan desde hace años en la universidad nacional de Loja a nivel de educación superior, pero hace falta estudios similares sobre todo cuando se trata de colegios nocturnos, es preciso entonces tratar de descubrir en qué nivel se haya el establecimiento en donde se inicia esta investigación, para hacerse una idea de la calidad educativa que brindan estas instituciones. (Universidad Nacional, 2007)

En las actuales circunstancias, la evaluación del desempeño docente y directivo debería ser una prioridad de las instituciones, con ello se quiere acabar con los prejuicios que se han formado desde muchos años atrás, en los que la evaluación se la consideraba sólo con el ánimo de juzgar, desmeritar, descalificar o en muchos casos de atacar al docente. La evaluación es un proceso válido que toda empresa o institución debe realizar, para mejorar sus servicios, en beneficio del progreso y el desarrollo de una institución y de la sociedad.

La evaluación indica las debilidades y las fortalezas que tiene un establecimiento educativo, en este caso específico, evaluar el desempeño profesional docente y directivo. Se parte además, de los siguientes supuestos que llevan a realizar un estudio investigativo en la institución educativa Jaime Roldós Aguilera.

- En primer lugar se parte de que el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene las

características de deficiente, en función de los estándares de calidad, que incluso son desconocidos en su mayoría y peor aún puestos en práctica.

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

Se quiere con ello además, que tanto docentes, directivos y alumnos sean conscientes que una excelente educación se logra cuando hay un esfuerzo mancomunado de toda la comunidad, junto con la responsabilidad que por deber constitucional tiene el mismo gobierno. Además, cabe también la importancia que esto tiene para instituciones como la UTPL el permitir llevar a cabo procesos investigativos, en los que sus estudiantes pueden percibir y conocer una realidad que en ocasiones es desconocida a nivel local. Desde esta visión general se alcanzó los siguientes objetivos:

Se determinó cuál fue el nivel de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera de la ciudad de Loja, provincia de Loja, durante el año 2012- 2013

Para el logro de este objetivo se planteó lo siguiente.

- Se evaluó el desempeño profesional docente y directivo de la institución Jaime Roldós Aguilera de educación básica y de bachillerato para determinar el nivel de calidad del colegio en estos aspectos.
- Se formuló una propuesta de mejoramiento o potenciar aún más el desempeño profesional docente y directivo del establecimiento.

Se trabajó con directivos, docentes, estudiantes y padres de familia o representantes de los alumnos del colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera de la ciudad de Loja, institución regentada por la Comunidad de los Padres Escolapios y forma parte de la Unidad Educativa Calasanz. La investigación condujo a hacer un análisis interpretativo para conseguir un diagnóstico de la calidad del desempeño docente y directivo de este establecimiento, para ello se aplicó una serie de instrumentos tipo encuesta y una ficha de observación para las clases

impartidas por los docentes, los instrumentos que se aplicaron estuvieron divididos tanto para el personal directivo como para los docentes.

Para la realización de dicho estudio se contó con la disponibilidad de toda la comunidad educativa, al igual que con las instalaciones del colegio, el acceso a documentos e información del establecimiento para lo cual hay una autorización del rector de la institución (ver anexo 1). Los recursos de papelería son propios del autor y no existieron mayores inconvenientes, excepto que la población de los padres o representantes fue muy difícil precisar, ya que los estudiantes en su mayoría, ya son mayores de edad por lo que se representan a sí mismos por lo que se buscó a estudiantes que aún son representados por sus padres o familiares. De la misma manera, el colegio cuenta con una planta de 20 docentes que trabajan fijamente en el establecimiento, mientras que 5 docentes son intermitentes, porque realizan prácticas pedagógicas que no pasan de un mes, razón para no tomarlos en cuenta para la investigación.

En concreto lo que se propuso para este trabajo investigativo fue:

Determinar cuál es el nivel de calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera en *el año 2012 – 2013*.

- Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de la institución Jaime Roldós Aguilera de educación básica y de bachillerato para determinar el nivel de calidad del colegio en estos aspectos.
- Formular una propuesta de mejoramiento o potenciar aún más el desempeño profesional docente y directivo del establecimiento.

Luego del trabajo investigativo, se comprobaron los supuestos con los que se partió en este estudio. Los resultados que se obtuvieron contradicen la hipótesis de que el desempeño docente y directivo de las instituciones educativas del Ecuador tiene características de deficiente, en función de los estándares de calidad ya que la institución Jaime Roldós Aguilera cuenta con un desempeño docente y directivo con características de excelente, cuyo proceso comprobatorio se especificara en el análisis de los resultados

Con esta mirada rápida de lo que comprende el trabajo, ahora se quiere abordar el sustento teórico del mismo.

2. MARCO TEÓRICO

Ecuador viene impulsando proyectos de desarrollo cuyo propósito es lograr un buen nivel y calidad de vida en todos los frentes sociales como es el caso de la educación, de ahí que resulte imperioso saber que cuando se inician políticas de este alcance, los responsables de estos proyectos deben fundamentarse teórica y científicamente, para que no quede nada sin ser absorbido plenamente, bajo la integridad de los conceptos que en muchos casos pueden resultar ambiguos si no son tratados convenientemente. De ahí que el propósito de este marco teórico es el abordar todas las repercusiones que lleva en sí, cuando se habla de calidad educativa, como también de la evaluación educativa.

La investigación evaluativa se ha convertido hoy en día en un tipo de investigación social aplicada a los campos de la educación, la salud el desarrollo comunitario, entre otros pero especialmente a la educación. Resumiendo a Lafrancesco, G: 2004:143, la investigación evaluativa puede convertirse en la metodología más apropiada para la evaluación de programas, proyectos educativos, currículos, planes de estudio, y hasta a las instituciones.

Existen varios tipos de investigación evaluativa, según Lanfrancesco: la evaluación *intermedia* por ejemplo, permite recolectar información a lo largo del proceso de desarrollo de los programas y actividades con el propósito de encontrar problemas de funcionamiento. Por otro lado la investigación *terminal* es metodológica, rigurosa y explicativa que permite analizar de forma definitiva el logro o no de los objetivos propuestos y la pertinencia y calidad de los programas y proyectos. Existe también la evaluación *diagnóstica* que permite partir de las condiciones reales que se tiene antes de asumir la tarea de formación o instrucción para adecuar los programas proyectos y procesos desde el currículo. La evaluación formativa es la que permite saber si los estudiantes están respondiendo a las exigencias del docente y si el docente está empleando los métodos e innovaciones pedagógicas necesarias para lograr el aprendizaje de los estudiantes. La evaluación *interna* y *externa* debe su nombre al agente que utilice como, la que hacen los mismos agentes encargados de revisar el currículo, el PEI, los diferentes programas y proyectos es considerada como evaluación

interna, pero si la evaluación es realizada por evaluadores externos que no tiene contacto con los agentes educativos institucionales se le denomina evaluación externa, en el caso concreto de esta investigación, del desempeño docente y directivo sería evaluación externa. La evaluación *Institucional*, se refiere a aquella que evalúa las funciones que la institución debe cumplir con respecto a la docencia, la dirección, el proceso de formación integral etc. Hay otros tipos de investigación evaluativa, sin embargo aquí se ha ofrecido un panorama general de las investigaciones más pertinentes.

Resumiendo a Andrade (2011) la evaluación interna y externa son fundamentales para reconocer el desarrollo de los procesos curriculares desde un criterio de los propios actores educativos y desde un criterio externo que permiten validar de alguna manera el camino recorrido como institución educativa. Según el mismo autor, la evaluación y acreditación externa en los últimos años ha tomado un impulso significativo en Ecuador, que se ha evidenciado con mayor fuerza en el nivel superior, sin embargo es fundamental también que se le considere en los niveles de educación inicial, básica y de bachillerato.

Aplicar muchas de estas evaluaciones a los procesos de autorregulación curricular, en especial de la autoevaluación institucional permitirá realizar una evaluación integral a los programas y proyectos institucionales lo que permitirá identificar debilidades y fortalezas. Este tipo de investigaciones debe hacerse también en cuanto a la calidad educativa, ya que medir la calidad depende de muchos factores que aunque pueden quedar integrados dentro de procesos educativos, el término en cuanto tal, alude también a otros factores de tipo administrativo, gerencial y físico.

CAPITULO 1

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Al hablar de calidad en la educación hay que tener en cuenta cuatro criterios básicos: *“la libertad, la eficacia, la equidad y la cohesión social”* (Garcés: 2003:62). Frente a estos postulados lo que está en juego cuando se habla de calidad no es sólo la calidad de la educación, sino el modelo de sociedad y los valores que la definen. Es así que la educación formal por estar arraigada dentro de una cultura y por ser ella misma promotora de la cultura en una sociedad, corre el riesgo de caer o de dejarse llevar por ideas que son propias del contexto social, como la idea del mercado, fenómeno que se ha convertido en algo tan imperante hoy en día.

1.1. Calidad más allá del mercado

Es de esperarse, que cuando se habla demasiado de la calidad educativa en las instituciones, se corra el riesgo de confundir el propósito de la verdadera calidad de la educación, con la sola adquisición de recursos y de superestructuras físicas para brindar el mejor servicio a los clientes, más no desde procesos responsables que abalen el íntegro y complejo sistema educativo. Dentro de esta idea quedaría bien el concepto de calidad, que Según la norma INTECO ISO 9000 ha postulado sobre la calidad, refiriéndose a: “el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que le confiere su aptitud para satisfacer necesidades expresadas o implícitas”. (Fallas, 1998, 12).

En Ecuador se han venido incrementando políticas que permiten sondear ciertos reajustes que eran más que necesarios en pos de lograr la excelencia educativa, sin embargo se constata también que queda mucho camino por recorrer a nivel educativo, porque las iniciativas que ha generado el gobierno, no logran aún cubrir todas las necesidades y problemas en los que se encuentra la actual educación del país, porque más allá de edificios y salas de computación e internet y de buenos servicios al cliente, siguiendo el concepto que maneja el INTECO, se necesita un cambio profundo de pensamiento, en el que se propongan procesos evaluativos que permitan reconocer la propia realidad, para luego incrementar una

mejora continua en cada establecimiento, partiendo de su autonomía e iniciativa porque precisamente es a sus necesidades que debe responder, no a las necesidades políticas del gobierno de turno.

1.2. Breve reseña histórica del proceso de reforma educativa en el Ecuador

Iniciando el siglo XXI los procesos por los que han transitado diversos países latinoamericanos con miras a mejorar y cualificar la educación, se han centrado sobre todo en: capacitar , actualizar y perfeccionar a los docentes, proponiendo nuevos modelos pedagógicos, diseñando y aplicando nuevos criterios, contenidos para la evaluación integral y del aprendizaje.

Ecuador tampoco ha querido quedarse atrás en cuanto a estas iniciativas de reforma educativa, realiza esfuerzos para transformar y mejorar el sistema educativo, a través de la implementación de políticas y estrategias que apuntan hacia nuevas reformas curriculares, mediciones de calidad, capacidad docente, mejoramiento de infraestructura, dotación de recursos didácticos, que conlleven al cumplimiento de las propuestas del plan decenal 2006 -2015 que resumidamente contiene las siguientes propuestas: la universalización de la educación, la erradicación el analfabetismo, el mejoramiento de la infraestructura, el aumento del presupuesto, formación y revalorización docente y de la calidad de la educación.(MEC, 2010) Sin embargo para llegar a este primer diagnóstico de las reales necesidades que requiere la educación ecuatoriana para estos años del plan decenal, se necesitó de varias reformas educativas que en su mayoría se quedaron cortas llegando incluso a posponerse en un tiempo casi que tardío, las cuales hubieran sido asumidas con anterioridad. Para hacerse una idea de la historia de la reforma educativa del Ecuador, a continuación se hace un pequeño resumen de la misma:

Haciendo un poco de historia del Ecuador, las principales prioridades en cuanto a mejorar la calidad educativa del País durante las últimas décadas fueron haber logrado mayor presencia educativa en las zonas rurales, la educación bilingüe, la revisión de planes curriculares, programas e instrumentos jurídicos, la educación para adultos, la alfabetización, entre otras, sobre todo impulsadas desde el

gobierno de Jaime Roldós Aguilera y Oswaldo Hurtado en 1979. (Andrade L, 2011)

Los objetivos por los que más se ha luchado han sido: el aumento de los salarios de los profesores, y con ello la capacitación de los mismos. Pero ningún gobierno logró asumir de forma significativa esto, dejando al magisterio con salarios injustos y con una desatención en su formación. Tal es el caso de que en la última década del siglo XX, se logró una educación consensuada que tenía como base el constructivismo desde los planteamientos de Piaget y Vigotsky, sin embargo por falta de una debida preparación de los docentes, estos planteamientos eran aplicados de una manera muy limitada quedando todavía rezagos de una educación tradicional de cátedra, que dejan de lado las capacidades de los estudiantes en la construcción del conocimiento.

La educación en valores también se había quedado simplemente en la explicación teórica de ellos, más no de una vivencia y de una experiencia vital para que sea asumida por cada estudiante en la sociedad. Otro de los aspectos en los que no se había logrado avanzar, tenía que ver con el desarrollo de la lectura, la reforma educativa hasta el año 2000 no planteaba estrategias para la adquisición de competencias lectoras, se ofrecía textos que más allá de brindar criterios y pensamiento reflexivo, desencadenaba metodologías para el aprendizaje memorístico y con errores conceptuales en todas las asignaturas, ese era el panorama descubierto en la década de 1980 hasta el 2000, según Aguirre, F. (2009).

Los avances en materia de mejorar la calidad educativa se había entorpecido en gran parte por la inestabilidad constitucional y gubernamental, por la historia que ya se conoce de presidentes que incluso llegaron a durar un año o incluso hasta meses. Es así que el informe hecho en el 2007 daba cuenta de los siguientes resultados en cuanto a la reforma curricular solamente, sin tener en cuenta otros aspectos en mejora educativa. (MEC, 2007)

- Desactualización del diseño curricular de 1996, ante las transformaciones culturales y sociales y científicas más recientes.
- Incongruencia de los contenidos planteados en el currículo y el tiempo asignado para su cumplimiento.
- Desarticulación curricular entre los diferentes años de la educación básica.

- Insuficiente claridad en la definición de las destrezas lo que dificulta la planificación curricular.
- Excesivo número de ejes transversales y ausencia de orientaciones sobre como concatenarlos con las áreas básicas, para su aplicación en el aula.

Según esto, una reforma educativa tiene que pensarse en función no tanto de la demanda estudiantil y de la cobertura de la educación básica, de bachillerato y superior. La educación debe ser impulsada desde los cambios que conlleven al compromiso ético y profesional de sus protagonistas, con ello y en suma, con todos los propósitos de mejoramiento que impulsa el estado, se puede lograr un mejoramiento de la calidad de la educación, no solo bastan los cursos de capacitación para docentes, la infraestructura, los reajustes en los salarios, sino de compromisos serios por parte de los directivos y docentes que están llamados a asumir los retos de una educación que quiere educar en y para la vida de manera significativa.

Hablar de calidad sólo cabe cuando se haya asumido esta serie de compromisos, si el profesor no tiene competencias, no tiene desarrollo de capacidades, ¿cómo va a exigir de sus alumnos las capacidades que ahora demandan las actuales reformas educativas?

1.3. Procesos de calidad de acuerdo al contexto

Volviendo al concepto de calidad antes mencionado, la calidad debe responder específicamente a una necesidad del cliente, para lograr este objetivo hace falta que se establezca un sistema de calidad que se ajuste tanto a las necesidades de la institución como a las necesidades principalmente del cliente que sería en este caso el alumno.

Para lograr la calidad y eficiencia en su funcionamiento, es necesario que toda institución educativa tenga un sistema claro y bien estructurado que identifique, coordine y mantenga todas las actividades centrales que se realizan en ella. Según el mismo INTECO, “un sistema de calidad es la estructura organizada, como también las responsabilidades, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo la gestión de la calidad” (Fallas A, 1998, 14). Un buen sistema de calidad de una institución considera los siguientes aspectos:

- Definición clara de las responsabilidades de la autoridad
- Reconocer y fomentar programas que ayuden a la política de la calidad.
- Elaborar manuales donde queden explícitos los métodos y normas para implementar la calidad
- Crear sistemas de seguimiento y evaluación dentro de la institución.
- Crear sistemas de acciones correctivas, programas de auditorías internas.
- Brindar capacitación relacionada con la calidad a todo el personal.

Los beneficios de las instituciones que caminan desde procesos de calidad, como los nombrados anteriormente son muchos, sobre todo en cuanto a la organización del trabajo, así como la concienciación y motivación hacia la calidad que deben tener los diferentes niveles de organización de un establecimiento o institución. No cabe duda de lo importante que resultan estos procesos diseñados por corporaciones y por expertos en gestión de calidad; sin embargo el trato que se hace en muchos casos, obedecen más a un lenguaje mercantilista, el producto que se brinda, el cliente, etc. Cuando en la realidad práctica de la educación, con quienes tratamos son seres humanos con todo lo que ello implica.

Quizás muchos de los servicios que brinda una institución educativa son identificados explícitamente y a ellos deberían referirse estos sistemas de calidad, pero hay aspectos que se generan en los estudiantes y en todos los miembros de la comunidad educativa en el tiempo mediano o a largo plazo, como también que van quedando dentro de cada persona que no son verificables de inmediato. La calidad educativa por tanto no solo debe evidenciar lo explícito e inmediato de los resultados, sino los logros de largo alcance que se evidencian con el tiempo, y que atañe a algo más profundo e integral del ser humano.

Cuando se busca lo inmediato se puede caer en mercantilismo, porque orientamos la calidad educativa solamente a obtener materiales, recursos, infraestructura, relegando aspectos más integrales del ser humano a un segundo plano. La realidad de las instituciones educativas ecuatorianas, apremian no solo la obtención de recursos e infraestructura, la coyuntura educativa necesita también de una excelencia en la calidad humana. Es por ese sendero que se quiere transitar en este trabajo investigativo.

1.4. Calidad de la educación

La calidad de la educación en el marco de los sistemas educativos admite variedad de interpretaciones según como lo habíamos dicho en las páginas antecedentes, todo depende de las concepciones que caracterizan la condición humana, sobre su papel en la sociedad y sobre lo que se crea pertinente que las instituciones educativas proporcionen en cada uno de los niveles de enseñanza. La Constitución Política del Ecuador establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Para hablar de una educación de calidad, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad es la que se anhela tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica. (MEC, 2011)

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

Hay otras acepciones sobre la calidad como a la que se refiere Pedro Lafourcade la calidad de la educación significa:

“La calidad de la educación es la que posibilita el dominio de un saber desinteresado que se manifiesta en una adquisición de una cultura científica o literaria, la que desarrolla la máxima capacidad para generar riqueza o convertir a alguien en un recurso humano, idóneo para contribuir al aparato productivo, la que promueve el suficiente espíritu crítico y fortalece el compromiso para transformar una realidad social enajenada por el imperio de una estructura de poder que beneficia a unos pocos, etc..”(Fallas A, 1998, 48)

Quizás las expresiones que se encuentran en esta sentencia, integran de algún modo aquello a lo que nos referíamos en el apartado anterior, si se busca una calidad de la educación en las instituciones del país, ésta debe proporcionar el dominio, la capacidad, la riqueza, el espíritu crítico al ser humano, para que logre transformar la realidad estructural enajenada cada día más por lo polos de poder. Conseguir que una institución asuma políticas de calidad es proponerse objetivos específicos para que por medio de ellos se pueda estructurar la institución en función de esas políticas. La calidad educativa debe fundamentarse en la pertinencia no sólo de recursos de infraestructura, sino de un marco que ayude a regular todos los factores involucrados en la educación, cabe mencionar algunas prioridades por donde debería transcurrir la calidad educativa:

- Como primera medida se debe hacer hincapié en la exigencia personal de sus protagonistas, la cultura del esfuerzo es una garantía de progreso personal e institucional, de nada sirve un sistema reajustado sino no hay primero la motivación y disponibilidad de aquellos quienes orientan la gestión educativa como también de los que la reciben. (Garcés, 2003)

- Como segunda medida se debe orientar más abiertamente el sistema educativo a los *resultados*, pues la consolidación de la exigencia personal e institucional está vinculada a la intensificación de procesos evaluativos de los alumnos, profesores, directivos y de todos los ámbitos educativos en su conjunto. (Garcés, 2003).

- Como tercera medida hay que garantizar la plena conciencia a la sociedad que la educación y la formación se han convertido en los elementos claves para el logro de los objetivos de progreso personal, social y económico. Por ello hay que incrementar las oportunidades para aquellos que estudian decididamente. (Garcés, 2003).
- Como cuarta medida, recuperar el valor que tiene el profesorado, ya que las políticas dirigidas a los docentes constituyen el elemento más valioso y decisivo a la hora de lograr la eficacia y la eficiencia de los sistemas de educación. (Garcés, 2003, 68).
- Por último, la calidad debe estar relacionado con el desarrollo de la autonomía de las instituciones y con el estímulo de la responsabilidad para el logro de los mejores resultados. (Garcés, 2003, 68).

Con todo esto que comporta la calidad educativa de las instituciones, se ve justo abordar el tema de la evaluación de las instituciones como punto de partida para acercarnos a la realidad del problema que compete en este trabajo.

CAPITULO 2

EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La evaluación de las instituciones educativas es una parte esencial de cualquier proceso administrativo que se presenta desde el momento mismo de la planeación, y que permite diagnosticar el estado en que se encuentra una institución educativa. Al emplearse durante las etapas de ejecución, la evaluación permite regular las acciones para corregir el rumbo en caso de que se esté apartando de los objetivos perseguidos. De ser aplicada la evaluación al final del proceso, ésta ofrece una mirada retrospectiva de lo que se ha hecho, de los aciertos que se han obtenido, de los errores se ha cometido y del grado en que se ha alcanzado los objetivos que se propuso lograr. La evaluación de las instituciones es un proceso complejo y difícil, que en muchas ocasiones trae consigo descontento y malestar. A algunas personas no les gusta ser evaluadas y siempre aparecen las inconformidades por mas motivación y perspectivas positivas que se impregne al proceso evaluativo. Para no partir de inconsistencias, es necesario aclarar la comprensión que se tiene y que conlleva al hablar de la evaluación.

2.1. Definición de evaluación educativa

La evaluación se puede entender de diversas maneras. Resumiendo a Mora, A (2004), la evaluación puede depender de las necesidades a las que hay que responder, de los propósitos u objetivos de las institución educativa, que pueden estar enfocados a medir o controlar los aprendizajes de los estudiantes, o el desempeño de los docentes, también puede referirse a la rendición de cuentas, etc. La definición más tradicional tiene que ver precisamente con la de control, que tiene como objeto no solo la revisión de lo realizado sino también el análisis sobre las causas y razones para obtener determinados resultados. Otra de las concepciones de la evaluación, es aquella que se rige por la teoría institucional, que obedece a los reglamentos, a las leyes, a los decretos y disposiciones del gobierno o de la misma institución. También está la evaluación que se deja guiar por la cultura evaluativa existente, entendida como la forma en que se han

realizado los procesos evaluativos, y se construye con los valores internalizados por docentes, alumnos, directores, supervisores, y padres de familia o representantes.

Por otro lado, otros autores conciben a la evaluación como una fuerza positiva que debe servir al progreso y se utiliza para identificar los puntos débiles y fuertes, para tender siempre hacia una mejora. Otra posición señala a la evaluación como una herramienta para la rendición de cuentas. Pero no solo de rendir cuentas de los aciertos y desaciertos sino también el de recibir retroalimentación para el mejoramiento académico y de desempeño docente. Por último, la evaluación educativa, se puede considerar como un instrumento para sensibilizar el quehacer académico y facilitar la innovación.

Todos proceso evaluativo trata de responder a algo como ya se ha visto, y por ello es importante tener claro cuáles son los propósitos que se tiene al evaluar a una institución educativa.

2.2. Propósitos para evaluar las instituciones educativas

Organizar la evaluación institucional en el centro educativo implica fijar los propósitos de la evaluación; ¿por qué realizar una evaluación del centro educativo?, ¿qué beneficios se va a obtener de ello? Ante el primer propósito, cabe resaltar que la evaluación de cualquier institución, proceso o empresa trae consigo beneficios de toda índole, como las referidas a continuación y que son resumidas para poder entender estos lineamientos que al parecer son los que se busca en la gestión educativa. (Políticas de educación en el Perú, 2008)

- Reconocer la propia realidad, con sus aciertos y dificultades, las potencialidades y las limitaciones de la práctica y gestión educativa.
- Para constatar si los resultados obtenidos por los estudiantes, son los esperados o exigidos de acuerdo a los estándares o según los objetivos de la institución.
- Para concentrar esfuerzos en las áreas críticas del funcionamiento del plantel y dar soluciones a corto plazo.
- Para elaborar un plan de mejora institucional

- Para innovar constantemente
- Para hacer más competitiva la institución y llenar las expectativas de los padres de familia y comunidad en general.

2.3. Líneas prioritarias de la evaluación institucional.

En los últimos años se ha vivido en todo el mundo, y particularmente en Latinoamérica, un desbordante interés por la evaluación de los sistemas educativos. En la actualidad, todos los ministerios de la región han creado un centro de evaluación o un departamento para la evaluación de sus sistemas educativos. En Ecuador los primeros estudios que se hicieron desde un proceso evaluativo tuvo que ver con los logros académicos, “información estadística que proporcionó el sistema Nacional de Medición de Logros Académicos “Aprendo” desarrollado por el propio ministerio de Educación después de la aplicación de las pruebas en los años 1996, 1997 y 2000”. (Murillo, J; et al. 2007, 28)

Se ha priorizado la evaluación en cuanto al rendimiento o logros académicos de los alumnos, más no ha sido imperante la evaluación de las instituciones en su conjunto y en el papel que deben desempeñar en la eficacia escolar. Hay trabajos en Latinoamérica que han buscado la complejidad del problema de saber cuáles son los factores de las instituciones o centros educativos asociados al rendimiento de los alumnos. (Murillo, J, 2007). Así, elementos fundamentales como son: el clima del centro y del aula, el liderazgo, las metas compartidas, las altas expectativas, la metodología o el trabajo en equipo del profesorado aparecen de forma recurrente en todos los trabajos, tanto de América Latina como del resto del mundo. Sin embargo, también se encuentran elementos novedosos: prácticamente la totalidad de las investigaciones demuestran la importancia de los recursos económicos y materiales y su gestión como factores relacionados de manera directa con el rendimiento de los alumnos y por tanto, implicados directamente en la calidad de la educación. Otros elementos que aparecen con reiterada persistencia son los relacionados con la profesión docente, en concreto su formación inicial y permanente, su estabilidad o sus condiciones laborales.

Son innumerables los factores que determinan la calidad y excelencia académica de las instituciones, es por eso que cualquier proceso evaluativo que se inicie en

un centro educativo, debe partir de la realidad en la que se inserta la institución, pero sobre todo de los problemas y necesidades, como también de la forma en cómo éstos inciden en la calidad de la educación, más cuando se trata del rendimiento escolar.

2.4. Tipos de evaluación institucional

La evaluación institucional debe implicar una autoevaluación y una evaluación externa. No siempre se practican ambos tipos de evaluación, pero en caso de llevarse a cabo la evaluación externa, la autoevaluación institucional es un requisito. Cuando la evaluación institucional incluye la evaluación externa, sus resultados adquieren el carácter de acreditación.

2.5. La autoevaluación institucional

Para alcanzar una educación de calidad con equidad es preciso reconocer el protagonismo de la institución escolar a través del desarrollo de procesos participativos, innovadores y evaluados permanentemente. La autoevaluación es uno de esos procesos que ayudan a mejorar la calidad educativa.

El objetivo principal de la autoevaluación es “ayudar a identificar medidas para implementar un plan de mejoramiento institucional. La experiencia recomienda que las medidas que se identifiquen sean pocas; las más potentes en términos de generación de un cambio positivo en la gestión y en los resultados” (Erizalde: 2008). Los propósitos de este tipo de evaluación son:

- Recopilar información sobre la marcha del centro.
- Analizar la situación identificando fortalezas y debilidades.
- Elaborar un informe de evaluación y un plan de mejora para el centro.
- Aplicar los cambios en el centro.

Función principal:

- Identificar las medidas para mejorar la calidad.

2.6. La evaluación externa

En cambio, el objetivo de la evaluación externa es más amplio: “controla la calidad de los resultados que se obtienen en el centro que desea acreditarse en relación a los que se buscan a nivel nacional y/o de la región; asimismo, persigue garantizar la aplicación de las mejoras que recomiende esta evaluación” Erizalde: (2008). Un insumo de la evaluación externa es el informe de autoevaluación que produzca el centro evaluado. Los propósitos de este tipo de evaluación son según Erizalde los siguientes:

- Recopilar información de la marcha del centro.
- Analizar resultados en relación con los objetivos nacionales y resultados de otros centros.
- Elaborar un informe para el centro y otro para las autoridades educativas.
- Hacer monitoreo de las recomendaciones en el centro
- Participar de reflexiones sobre la normativa para mejorar del sistema.

Función principal:

- Controlar la calidad de los resultados y garantizar la aplicación de las mejoras. Erizalde (2008).

2.7. Efecto escolar de las instituciones educativas

Se entiende por *efecto escolar* a la capacidad de los centros educativos para influir en los resultados de sus alumnos. No es por tanto, el efecto de la “escolarización del alumno” sobre el rendimiento o dicho de otro modo, la comparación de rendimiento entre los que asisten y los que no asisten a la escuela—. (Murillo, J; etal. 2007, 33). En muchas ocasiones se ha creído que al incrementarse los niveles de escolarización se está mejorando la calidad educativa de una nación, pero esto sólo es el comienzo, el iceberg de una serie de factores que deben determinar esa calidad, empezando porque las instituciones son las que directamente deben garantizar la excelencia educativa desde muchos aspectos. Hay instituciones que al no tener claros sus lineamientos y sus propósitos, no prevén un plan estratégico de mejora en el que se evalúen las fortalezas, así como las debilidades que se deben ajustar para brindar un mejor servicio.

De ahí que sea más que necesario, que una institución sea consciente de su realidad, de aquello que posee, de cómo quiere incidir en la educación de sus alumnos, para emprender un camino en el que transcurran una serie de estrategias y factores pertinentes para el logro de sus objetivos institucionales en búsqueda de la excelencia educativa, la búsqueda de alternativas evaluación educativa. Para ello es necesario crear un clima organizacional donde se vean claro y definidos lo que se quiere evaluar para el proceso de calidad educativa que se quiere generar.

2.8. Indicadores que se deben evaluar y validar en las instituciones educativas que inician un proceso de calidad.

Como se puso de manifiesto en el apartado anterior, la calidad de las instituciones educativas deben partir de una diagnóstico y evaluación previa, solo con esta forma de registrar la realidad de los establecimientos es posible emprender un plan estratégico para lograr serias transformaciones. A continuación se verá una serie de indicadores que se cree deben estar en plena interacción cuando una institución busca obtener los logros suficientes para mejorar su calidad educativa, este estudio es tomado de la investigación iberoamericana sobre la eficacia escolar del convenio Andrés Bello realizado en el 2007 en la ciudad de Bogotá: (Murillo, J; etal. 2007, 88)

Escuela: indicadores a validar:

Contexto

- Hábitat
- Tamaño
- *Entrada*
- Composición del alumnado
- Composición del profesorado
- Estabilidad del profesorado
- Recursos materiales y económicos disponibles

Proceso

- Existencia de objetivos consensuados

- Clima de centro
- Trabajo en equipo del profesorado
- Satisfacción del profesorado

Dirección

- Política de la escuela con relación a los padres
- Participación e implicación de las familias
- Participación e implicación de los alumnos
- Criterios de agrupamiento del alumnado
- Política de evaluación de la escuela
- Tiempos lectivos
- Utilización de las instalaciones
- La escuela como organización que aprende

Dentro de esta serie de indicadores es recurrente ver que ninguno concretiza específicamente los estándares de aprendizaje, ni del desempeño profesional docente o directivo, aunque si hay indicadores que implícitamente lo enfocan.

2.9. Estándares de la educación ecuatoriana

El concepto de estándar “representa el nivel o cota que se toma como modelo, como norma de calidad o de cantidad, como patrón o referencia frente a la que se pueden calcular las posibles desviaciones en uno u otro sentido”.(MEC, 2011) Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, así para los estudiantes son los logros que se espera alcancen los estudiantes en cuanto conocimientos, habilidades y actitudes, si se habla del desempeño docente los estándares obedecen a los conocimientos, habilidades y actitudes que ellos deben poseer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados, así mismo para los directivos se refieren a las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente relacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Ecuador ha definido, considerando sus propias necesidades, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta

educación de calidad se expresa en un conjunto de estándares de desempeño tanto de los directivos como de los docentes. (Ministerio de cultura: 2011)

Con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula.

- a) Desarrollo curricular
- b) Gestión del aprendizaje
- c) Desarrollo profesional
- d) Compromiso ético

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia. MEC (2011)

CAPITULO 3

EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Desde mediados de los años ochenta, la investigación sobre eficacia escolar reconoció la importancia de tener en cuenta el nivel de aula para obtener una imagen global de los factores de eficacia. Así, se volvió la mirada a la línea de Investigación de eficacia docente, cuyo objetivo era conocer los rasgos, actitudes y comportamientos de los docentes que parecían tener un efecto beneficioso en el desarrollo de los alumnos. (Murillo, J; etal. 2007, 29). Desde entonces, ambas líneas –eficacia docente y eficacia escolar, trabajan de forma conjunta, hablándose incluso de eficacia educativa como un término más adecuado.

En el ámbito local, la evaluación del desempeño docente es reciente, al menos desde la visión de implementar la calidad educativa. Los decretos ministeriales han implementado una serie de evaluaciones a los docentes con propósitos que difieren de las políticas de calidad. Quizás queda aun en el papel los propósitos reales de las evaluaciones. Resulta conveniente por eso, desarrollar programas de evaluación y formación que partan del trabajo reflexivo de los profesores acerca de su acción docente, con la finalidad de que propongan mejoras a los procesos de enseñanza y de aprendizaje. De esta forma, se podrá superar una visión del estudio de la práctica educativa enfocada sólo en los aspectos operativos y comportamentales, y tener acceso a una comprensión situada de la docencia. Antes de seguir debatiendo sobre este asunto es pertinente desglosar algunas acepciones sobre el tema referente al desempeño docente.

3.1. La práctica docente

La docencia como actividad profesional es muy compleja, por lo que requiere ser conceptualizada a partir de un contexto específico. “Está condicionada por distintos elementos, la filosofía de la institución, el nivel educativo, la formación docente, los tipos de alumno etc.”. (Elizalde, 2008,2). La práctica docente se concibe como “el conjunto de situaciones dentro del aula, que configuran el quehacer del profesor y de los alumnos, en función de determinados objetivos de

formación circunscritos al conjunto de actuaciones que inciden directamente sobre el aprendizaje de los alumnos” (García Cabrero,2008). Este quehacer educativo se le debe considerar dinámico y flexible, porque no puede quedarse o reducirse al mero plano de la enseñanza dentro del aula, la práctica docente debe intervenir en los tres momentos claves del proceso pedagógico: antes, durante y después, es decir debe contemplar la planeación, el desarrollo de las acciones pedagógicas y las evaluativas. Si la práctica pedagógica se funda dentro de estos tres matices, el desempeño docente debe rendir cuentas de ese proceso y no sólo el de la acción en el aula o de la clase como tal.

Por tanto, la evaluación del desempeño docente se debe hacer desde una práctica regulada por la institución, ya que de cierta manera, ésta dirige y controla los lineamientos curriculares, los objetivos institucionales y los ejes transversales que se dan en la planeación que se debe ejecutar. Se quiere decir con esto que, la evaluación del desempeño docente no es un proceso que se maneja de forma aislada, está dentro y forma parte de la práctica educativa institucional. Esto implica la necesidad de contar con un marco de referencia más amplio, en el que es necesario considerar los diferentes momentos de realización de la práctica educativa: planeación, desarrollo y evaluación, concebida como el espacio en el cual se puede confrontar el proyecto institucional, es decir, las metas y políticas institucionales, con las acciones docentes propiamente dichas.

De ahí que sea justo subrayar, que los instrumentos elaborados para alcanzar los objetivos para esta investigación, tratan de recoger todos estos aspectos y dimensiones antes mencionadas, sin deslindar el contexto mismo de la comunidad. Con todo lo dicho pareciera que el perfil de todo maestro debería limitarse y regularse de acuerdo a las disposiciones del ministerio y de cada institución, pero la realidad es que un maestro de oficio y por vocación debe traer consigo ya algunos parámetros que son logrados desde su misma personalidad, desde el contexto y la escuela en la cual fue formado, y que no dista en nada del desempeño profesional de la que hace parte la evaluación para este estudio. ¿Qué características, valores y cualidades debe poseer un docente? No se podría dejar de lado un tema tan importante para este trabajo, reconocer al buen maestro, y valorar a aquellos que se están haciendo como tales.

3.2. El perfil del docente en la educación integral

Resumiendo a Pulido, María Cristina, (2001) El maestro es ante todo un intelectual, un investigador que se ocupa de la producción de la cultura, un intérprete que moviliza contenidos de una cultura hacia otra, es el factor de la circulación de la riqueza cultural en lo local, en lo regional y en lo nacional. En el acto pedagógico el educador es autor, acompañante, guía, facilitador, paradigma e comportamiento para sus alumnos, dinamizador del proceso de búsqueda y construcción de conocimientos por parte de los alumnos, es un motivador del ser humano.

Con toda esa amalgama de cualidades y valores que debe tener el docente, la evaluación al desempeño docente no se puede limitar solamente a la ejecución de ciertas tareas y estrategias de enseñanza, el docente también es compañero de camino, referente cultural y social para los jóvenes y los niños a quienes tiene a su cargo. Ese plus del que se habla en la actuales corrientes pedagógicas, que sólo lo puede generar la propia experiencia, formación y exigencia del docente, corre el riesgo de que no quede abarcado bajo los parámetros evaluativos del sistema de educación. Pero también es cierto, que la misma preparación para el desempeño docente en muchas ocasiones se ha quedado limitada en lo academicista, desmeritando o restándole importancia a otros aspectos que son significativos para que la tarea docente sea cada vez de más calidad.

Estas afirmaciones hacen reflexionar sobre cómo responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos, por lo que es indispensable promover la profesionalización de los docentes, la re-significación de funciones tradicionales y el surgimiento de un conjunto de tareas nuevas que la escuela y la sociedad, esperan ver realizadas en el ejercicio de la docencia.

3.3. ¿Qué es buen desempeño profesional docente?

Algunos enfoques minimalistas, sesgan el buen desempeño profesional “al cumplimiento de responsabilidades laborales, transferibles a cualquier empleado público o trabajador de una fábrica; otros enfoques, plantean expectativas importantes, pero sólo imaginables como producto maduro de la experiencia o la especialización; También están los normativos, inclinados a especificar

procedimientos y tareas muy acotadas en una serie de campos, al estilo de un reglamento; y otros más bien interesados en extender el concepto de práctica, competencia o buen desempeño al campo de la teoría”(Consejo Nacional de Educación: 2011, 6). Las propias normas antes aludidas reflejaban esta confusión, pues señalaban en algunos casos criterios importantes de desempeño y en otros más bien generalidades que podían entenderse de muchas maneras, cuando no principios o sesgos hacia cualquiera de los enfoques señalados.

De esta forma, se apuesta por una visión compleja y múltiple de lo que es un docente de calidad, no existe un modelo único común de lo que se considera un docente de calidad». Lo que significa que desempeños análogos en contextos similares, podrían ser leídos y valorados de maneras diferentes según los enfoques con que se les juzgue. Por lo pronto se cuenta con 4 premisas señaladas en un estudio que se hizo con motivo del segundo congreso pedagógico nacional del Perú que enfatiza en lo que debería ser un docente con calidad.

- *La docencia como profesión relacional:* donde el vínculo es esencial, se reconoce el carácter profundamente relacional de la docencia, pues se trata de un rol que no puede desempeñarse fuera de una interacción continua, inevitablemente intensa e intersubjetiva, entre maestro y estudiantes. Lo que esto quiere decir es que no bastará para definir a un buen docente su dominio conceptual, técnico e instrumental en los campos específicos de la enseñanza y la evaluación. La buena docencia requerirá “un plus de compromiso ético-moral, de respeto, de cuidado y de interés por el otro, por el aprendiz concebido como sujeto de derechos” Consejo Nacional de Educación, (2011,8).

- *El docente como profesional capaz de discernir y tomar decisiones.* Esta inclinación refuerza en oposición, la visión automatizada de la docencia, que la reduce a una simple aplicación de instrumentos y metodologías estandarizadas, y contradice la esencia de la profesionalidad que reside en la capacidad de valorar, discernir y distinguir cada situación para poder tomar las decisiones más pertinentes en cada caso. Estas tendencias constituyen en el fondo una forma de desprofesionalización más que un aporte a la necesidad de trascender esa noción

de la docencia como un simple oficio de aplicación irreflexiva de esquemas preconcebidos.

- *El desempeño profesional como práctica y acción:* Aquellos aspectos explícitos de la práctica docente que se sabe posibilitan el aprendizaje de los estudiantes y aportan a su formación.

- *Las Funciones Docentes Asignadas por la Ley:* Se sitúa en el marco de las funciones asignadas al docente tanto en la Ley General de Educación, como de cada institución educativa, como por ejemplo manda “elaborar su planificación académica como también, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran” (Ley orgánica de educación (LOEI: art 11: d, m).

3.4. Desafíos de los docentes frente a su desempeño profesional.

Cuando se hace hincapié de que los docentes hoy en día son solo orientadores y guías del proceso de aprendizaje de sus estudiantes, ha surgido cierta incomodidad de pensar que se está perdiendo la influencia del docente en la escuela, como se piensa que su papel pierde poder, los profesores ven con cierta ansiedad los cambios que se empiezan a dar en la educación. Tal es la resistencia a esos cambios, que incluso critican disposiciones que el ministerio empieza a exigir, a sabiendas que son cosas que ellos ya las han puesto en práctica en muchas ocasiones.

Frente a esa ansiedad generalizada que se empieza a dar en muchos docentes, surgen también los desafíos que permiten regular las tendencias e innovaciones educativas a las que tienen que estar preparados los docentes. Es el caso de la formación permanente que deben tener los docentes. Así como la ciencia avanza y avanzan también las tecnologías de información, los docentes ya no pueden quedarse con aquello que aprendieron en sus escuelas o carreras pedagógicas, deben ser asiduos investigadores de la cultura, del manejo de las TIC, entre otras competencias; más aún como hoy en día se promulga a los cuatro vientos una educación integral, el siguiente desafío que debe tener un docente es ser conocedor del desarrollo psicosocial y afectivo de los niños y jóvenes.

Es esencial este saber, como también ponerlo en práctica, pues con ello se está dando cabida a la comprensión de que no sólo los saberes científicos son los importantes en la formación del ser humano, sino aquellos que surgen de los sentimientos, de las emociones, de la capacidad misma de relacionarse con otros. Al contrario, quedarse sólo en un programa de contenidos sería seguir viendo al docente como un simple “difusor, divulgador, y transmisor de la ciencia sancionada por la comunidad científica, que es el cuerpo básico que hasta hace poco se consideraba como la doctrina que se debía enseñar” (Segovia, José, 1997,159). Para este autor lo que se debe considerar importante en la elaboración de todo currículo, además de otras consideraciones es que en él, queden determinados los tipos de relaciones sociales que se dan en el aula, los cuales deben servir como un parangón y reproducir los valores y normas incorporados en las relaciones sociales aceptadas en todos los ámbitos sociales dominantes.

Otro desafío, es poder comulgar con las actuales generaciones., cada vez más fluctuantes en cuanto a al sentido de no tener referentes institucionales que ayuden a su formación integral, ya que antes la iglesia, la familia la escuela e incluso hasta el mismo estado eran referentes para su formación. Hoy esos referentes se han perdido y la única forma de volverlos a legitimar es la educación, pero de un modo más significativo los docentes y su forma de modelar una ética social que es a lo que apuntan todas las innovaciones educativas de hoy.

Podrían desglosarse un sinnúmero de desafíos más, sin embargo se cree son los esenciales para lo concerniente en esta investigación. Cabe señalar también que es necesario en las actuales reformas educativas del país, repensar el papel de docente, contemplar su desempeño como una tarea intelectual transformativa, capaz de trascender con su trabajo la educación misma del país. Al igual que a los docentes, a los directivos les queda también unos desafíos por los que hay que trabajar.

CAPITULO 4

EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

En las últimas décadas se han hecho diferentes estudios y se han implementado en las universidades especializaciones para la función administrativa o la gestión de la educación, sin embargo algunas investigaciones han llevado a detectar cierta improvisación e empirismo en todos los niveles en el área administrativa. Se evidencia de lo expuesto, la ausencia en el país de una política coherente en materia de gerencia educativa que permita la formación sistemática de cuadros dirigentes y la actualización permanente de los profesionales quienes deben ejercer influencia significativa sobre los educadores a fin de lograr que se desempeñen eficiente y eficazmente en sus roles técnico – pedagógicos - administrativos y se alcancen las metas educativas.

4.1. ¿Qué es dirigir?

La compleja tarea de dirigir puede abarcar muchas connotaciones, pero la experiencia de las personas que han asumido este papel ayuda a definir lo que es dirigir. “Dirigir es comprender mejor las situaciones en las que un directivo se ve enfrentado, por lo que se requiere analizar el contexto en el que le toca actuar, y diagnosticar la situación de su institución, determinar prioridades, movilizar los distintos niveles de la institución dirigir su equipo correspondiente y definir una estrategia de cambio”. UNL, (2007, 11) Es difícil reunir todas las competencias necesarias para ser director, es en ese momento en el que más un director requiere de algún tipo de formación, pero paradójicamente, es cuando menos disponible está la persona para asimilar nuevas prácticas.

En ese sentido, la tarea gerencial a veces se da en la práctica y por intuición, pero en situaciones se requiere de cierto profesionalismo y de formación que no se consigue con pequeños cursos o seminarios; el ser director implica una larga trayectoria dentro de la educación, como también de formación y lo más esencial que sea un persona de buenas relaciones humanas, porque a quien va dirigida su gestión es sobre todo a un grupo humano con todo lo que ello implica.

4.2. Alcances de las funciones directivas

En el ámbito local los estudios acerca del desempeño de las autoridades y directivos a nivel de educación media son escasos, sin embargo se ha obtenido algunos criterios de otras investigaciones a nivel superior que permiten hacerse una idea de cómo se plantea la evaluación y el desempeño de los directivos. Frente a la evaluación de los directivos ven como herramienta necesaria la *planificación estratégica* que ayuda enormemente a la gestión de las autoridades y directivos de las instituciones educativas, ya que a través de ella se exige una participación activa de todos los involucrados en la institución que conjuntamente plantean estrategias para su desarrollo y fortalecen su compromiso con la universidad. (UNL, 2007).

Como se puede entender la administración educativa tiene que suplir con la coordinación necesaria y acorde a las necesidades y contextos de la institución, de tal manera que un desafío que hoy tiene la gestión educativa es delinear un marco general para delimitar los alcances de las directrices que debe cumplir y orientar los directivos. En el mismo estudio, se dice que la estructura organizacional de cualquier institución debe ser fluida y evitar la burocratización, concentración de poder y funciones, o su dispersión; y asimismo las autoridades y directivos deben ser líderes creativos, con visión y actitud prospectivas, solucionadores de problemas y con un buen manejo de relaciones personales e interinstitucionales. Cabe también referirse a lo que dice de los desafíos de los directores.

4.3. Los desafíos claves de los directivos

Los siguientes son algunos desafíos que deben enfrentar las autoridades y directivos de las instituciones que se encargan de liderar los procesos educativos y administrativos de la educación media en éste país.

- 1) Tomar decisiones en situaciones complejas.
- 2) Identificar y priorizar objetivos estratégicos.
- 3) Lograr la participación de los actores implicados.
- 4) Construir una credibilidad basada en resultados concretos en un plazo razonable.

Dirigir es comprender mejor las situaciones en las que un directivo se ve enfrentado, por lo que se requiere analizar el contexto en el que le toca actuar, y diagnosticar la situación de su institución (de su área académico administrativa, carrera, departamento), determinar prioridades, movilizar los distintos niveles de la institución (área, nivel de formación, carrera, programa de posgrado, departamento), dirigir su equipo correspondiente y definir una estrategia de cambio. se quiere poner énfasis en un último desafío, que será el de emprender procesos de innovación pedagógica en la que se implique el trabajo con las tecnologías. El diseñar currículos donde los procesos de enseñanza – aprendizajes sean los que requieran de las Tecnologías de la información y comunicación (TIC) y no al revés. Es una manera certera para que los docentes y estudiantes que aun ven el manejo de las TIC dentro de las clases como algo ilusorio, haga realidad la llamada que se hace desde los actuales enfoques pedagógicos, la de guiar a los estudiantes para que sean ellos productores de conocimiento y que mejor si lo hacen ayudados por las nuevas tecnologías que están dispuestas como ayuda para la educación.

METODOLOGÍA

Para el trabajo investigativo se tuvo en cuenta un trabajo de campo, para el cual se consideraron los siguientes aspectos metodológicos.

1. Participantes

La investigación se realizó previa autorización del señor Rector (**ver anexo 1**) en el Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera; pertenece a la Unidad Educativa Calasanz regentada por los Padres Escolapios en el Cantón Loja, Provincia de Loja, de la parroquia el Valle. Las personas a quienes se aplicó los diferentes instrumentos investigativos se los puede dividir en 4 partes: los estudiantes (201), los docentes (21), los directivos (2) y Padres de familia o representantes (132). Lo que caracteriza a la población son situaciones diversas, primero los estudiantes son en su mayoría personas adultas que trabajan durante el día y estudian en el horario de la noche. Los docentes en su mayoría tienen una vasta experiencia en la labor educativa y tienen nombramiento del estado, sin embargo hay un buen número también de docentes más jóvenes y que tiene contrato por la unidad educativa Calasanz. Los padres de familia o representantes en este caso es muy difícil de precisar, porque en su mayoría los estudiantes se representan a sí mismos al ser ya personas adultas y en muy pocos casos tiene representantes como sus mismos padres. La situación social y económica de la población estudiantil es de bajos recursos y de clase obrera.

2. Muestra de investigación

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos del estudio es el muestreo probabilístico, con su variante de muestreo aleatorio simple conocido con las siglas (MAS) sin reposición.

El Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera es Fisco misional conformada por:

- 3 Autoridades:
 - El Padre. Rector
 - La Sra. Vicerrectora, y
 - Sr. Inspector General

- 4 Miembros del Consejo Directivo
- 4 Miembros del Comité Central de Padres de Familia
- 4 Miembros del Consejo Estudiantil
- 21 Docentes de la institución
- 420 Estudiantes
- 200 Representantes aproximadamente

Para obtener la muestra se aplicó la fórmula

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

Debido al número de 420 estudiantes de la población total, la muestra quedó en 201 estudiantes los cuales fueron seleccionados por Muestreo Aleatorio Simple (MAS) por paralelos hasta conseguir el dato de la muestra en general como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla sobre la muestra de población de los estudiantes del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera 420 / Muestra 201

Secciones del Colegio	Muestra por paralelos		Total
Años de Bachillerato	1° Año A,B,C	12 Alumnos 3 paralelos	108
	2° Año A,B,C	12 Alumnos 3 paralelos	
	3° Año A,B,C	12 Alumnos 3 paralelos	
Años de Educa Básica	8° Año A,B,C	13 Alumnos 3 paralelos	78
	9° Año A,B	13 Alumnos 2 paralelos	
	10° Año A	13 Alumnos 1 paralelo	
	10° año B	15 Alumnos 1 Paralelo	15
Total	Muestra Aleatoria simple		201

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

En el colegio Jaime Roldós Aguilera la sección de educación Básica va de octavos paralelos a decimos años con un total de 6 paralelos: 3 paralelos para octavos y 2 paralelos para novenos y decimos respectivamente.

En la sección de bachillerato hay tres paralelos por cada año, para un total de 9 paralelos. En la tabla 2 no se precisa la especialidad (Químico Biológico o Físico Matemático et...) de los años 2º y 3º de bachillerato, sino que sólo se les ha identificado como paralelos A, B, C.

Tabla sobre la población de padres de familia y representantes del colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera: Población 200 aproximadamente, muestra 132

Secciones del Colegio	Muestra por paralelos		Total
Años de Bachillerato	1º Año A,B,C	8 Representantes 3 paralelos	72
	2º Año A,B,C	8 Representantes 3 paralelos	
	3º Año A,B,C	8 Representantes 3 paralelos	
Años de Educa Básica	8º Año A,B,C	9 Representantes 3 paralelos	54
	9º Año A,B	9 Representantes 2 paralelos	
	10º Año A	9 Representantes 1 paralelo	
	10º año B	6 Representantes 1 Paralelo	6
Total	Muestra Aleatoria		132

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Para la muestra de la población de los padres que oscilan a un aproximado de 200 representantes, el dato es aproximado debido a que un gran porcentaje de los estudiantes del colegio nocturno son mayores de edad por lo que muchos de ellos se representan a sí mismos, para conseguir la muestra de los representantes se debió primero tratar de seleccionar a los alumnos que tienen a alguien que los represente, lo cual fue muy difícil precisar. Para lo cual se aplicó la

misma fórmula quedando derivada la muestra para un total de 132 representantes de esta manera.

Tabla Resumen del marco muestral

Población	N	(95%)	∞ (%)	Z	P	Q	Muestra
Desempeño profesional docente Coordinador de área	1						1
Docentes de 8°, 9° 10°	10						10
Docentes de 1°, 2° 3° Bachi	11						11
Estudiantes de 8°, 9° 10°	123	95	5	1.96	0.5	0.05	93
Estudiantes 1°,2°,3° Bachi	150	95	5	1.96	0.5	0.05	108
Padres de Familia	200	95	5	1.96	0.5	0.05	132
Para el desempeño profesional directivo Rector	1						1
Vicerrector	1						1
Consejo directivo	5						5
Consejo estudiantil	4						4
Comité central de padres de familia	4						4
Supervisor escolar	1						1

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

En la tabla resumen se precisa toda la población que se tuvo en cuenta para la investigación, incluyendo a los 21 docentes de ambas secciones, 10 para educación básica y 10 para bachillerato.

En cuanto a la población del desempeño directivo se contó con la participación del rector (1) y vicerrector (1), consejo directivo (4), consejo estudiantil (4), comité central de padres de familia (4) y supervisor escolar (1)

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Para efecto de la investigación se ha utilizado dos instrumentos de evaluación: las encuestas y la ficha de observación de una clase impartida por el docente.

Las encuestas: son instrumentos de evaluación que pretenden obtener información del desempeño docente, cada encuesta tiene diferentes enunciados en formato cerrado que exige de los participantes en la investigación una respuesta según la valoración de 1 a 5 que equivale a 1: nunca, 2: rara vez, 3: algunas veces, 4: frecuentemente, 5: siempre. Las encuestas van de acuerdo a la población que evalúa a cada docente o directivo, por ejemplo los padres de familia, los estudiantes, el rector, supervisor, consejo directivo. Como metodología, se aplicó las encuestas en su mayoría por grupo (ver anexo 13), el objetivo de estos instrumentos es reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. Los instrumentos son 6 que se nombran a continuación con sus respectivas dimensiones que se van a evaluar.

Ficha de observación: este instrumento consiste en registrar la actuación del docente en una clase impartida a un grupo de estudiantes, con el fin de determinar si realiza o no algunas actividades dentro de la clase, la observación se realiza indicando una valoración de (si) o de (no) según los criterios que se evalúa en la clase observada. Los instrumentos se especifican a continuación.

- **Instrumento de autoevaluación: (Anexo 2).** Este instrumento consta de 6 dimensiones: Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo.

- **Instrumento de coevaluación: (anexo 3).** Presenta las siguientes dimensiones: desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación, desarrollo emocional.
- **Instrumento de evaluación por parte del Rector: (anexo 4).** Consta de las siguientes dimensiones: Sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad.
- **Encuestas de evaluación por parte de los estudiantes: (Anexo 5)** El objetivo de este instrumento es reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad, consta de las siguientes dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas, Sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, relación con los estudiantes.
- **Encuestas de evaluación por parte de los señores padres de familia o representantes: (Anexo 6).** Se pueden apreciar las siguientes dimensiones: relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades.
- **Instrumento de la observación de clase: (Anexo 7).** Para la observación de clase, se tienen en cuenta los siguientes criterios: Actividades iniciales, proceso de enseñanza-aprendizaje, ambiente en el aula.

Las encuestas de evaluación del desempeño directivo van de acuerdo a sus instrumentos para cada directivo, el objetivo para cada uno de los instrumentos es: *obtener información sobre el desempeño profesional del rector con el fin mejorar la gestión en la institución que dirige*, por otro lado, cada instrumento tiene las mismas dimensiones de evaluación, como son las siguientes: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad.

Los instrumentos para el desempeño profesional directivo son 5:

- Instrumento de autoevaluación del director: (Anexo 8)
- instrumentos del consejo directivo. (Anexo 9)
- instrumentos del consejo estudiantil. (Anexo 10)
- instrumentos del comité central de padres de familia.(Anexo 11)
- instrumento por parte de la supervisora de la zona. (Anexo 12).

4. Diseño y procedimiento

En este trabajo se utilizó la investigación socioeducativa basada en el paradigma del análisis crítico. Para ello fue conveniente tener como referencia artículos y libros de autores que hablan sobre la evaluación educativa o que tiene relación con el tema, como es el caso de la Evaluación e implantación de un sistema de calidad en instituciones educativas de Víctor Hugo Fallas, El proyecto educativo de María Cristina Pulido, como también la guía didáctica de la 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 entre otros referidos en la bibliografía.

En segundo lugar se propuso a las autoridades de la institución Jaime Roldós Aguilera la posibilidad de llevar adelante la investigación, por lo que fue aceptada y posteriormente se dio la autorización. Posteriormente, se tuvo que revisar documentos de la institución para saber algunos datos de la población a investigar, esa información fue suministrada por los directivos, y también se encontró en documentos de registro el total de los docentes, estudiantes etc. Por otro lado, fue muy conveniente conocer la carga horaria de los docentes y los horarios de clase de los estudiantes, para la aplicación de los instrumentos.

Fue positivo también, las asesorías presenciales que se dieron en la UTPL ya que con la información que se iba obteniendo de la institución, surgían inquietudes e interrogantes que los tutores trataron de aclarar y se dio sugerencias para el trabajo de campo.

Por otro lado, en la recolección de los datos, se aplicaron los diferentes instrumentos en forma grupal, después que se obtuvo la muestra de los

estudiantes por ejemplo, fueron seleccionados al azar y separando al grupo de los demás se aplicó la encuesta. No se pudo hacer lo mismo con los padres de familia ya que es muy difícil reunirlos, se aprovechó una junta de entrega de boletines trimestrales para aplicar las encuestas en algunos casos. En otros casos, se envió el instrumento a los padres por medio de sus hijos para que diligenciaran la encuesta. En el caso de los docentes y directivos, se trató de hacerlo de forma personal teniendo en cuenta la disponibilidad de cada uno. Para los consejos de padres de familia y estudiantil se hizo en grupo.

Para la tabulación se hizo primero unas tablas resumen para cada docente, luego en el programa Excel se iba adjuntando los valores, aplicando fórmulas que contabilizaran los datos y sacaran el promedio para cada ítem y dimensión de los diferentes instrumentos. Cabe señalar que como hubo docentes que tuvieron más encuestas que otros, se hacía el promedio por el número de estudiantes que los encuestaron.¹

Después de recogida toda la información se procedió a hacer resúmenes totales por cada evaluación hecha tanto a los docentes como a los directivos, desde una tabla con su respectiva gráfica a la que se le hizo un pequeño análisis e interpretación de los resultados parciales, luego se hizo lo mismo a los resultados finales del desempeño profesional docente, desempeño profesional directivo y al desempeño profesional de toda la institución. Al finalizar se consideró los puntos en los que menos puntaje se obtuvo para que esas dificultades y necesidades del centro educativo sirvan como un diagnóstico clave a la hora de formular una propuesta para mejorar las deficiencias en el desempeño docente y directivo del Colegio Nocturno Jame Roldós Aguilera.

5. Comprobación de los supuestos

Se partió de los supuestos de que el desempeño docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Esos supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo –

¹ Las tablas de Excel con sus respectivos resúmenes están en formato digital al que se puede tener acceso desde el CD entregado junto con la tesis en físico.

explicativo, por lo tanto se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

Por lo tanto se comprobó que el desempeño docente y directivo del colegio Jaime Roldós Aguilera no tiene características de deficiente, sino de excelente en función de los estándares de calidad, ya que según los parámetros de calificación para esta investigación, las instituciones que obtuvieran un puntaje entre 76 a 100 tienen una calificación de excelente y dicho plantel obtuvo un porcentaje promedio entre el desempeño docente y directivo de 84,62/100.

RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Para comprender la evaluación del desempeño docente y directivo a través de los instrumentos de evaluación, se elaboró tablas de cada una de las dimensiones, donde se especifican los datos y el puntaje obtenido por los diferentes docentes y directivos evaluados. Además de lo anterior también se diseñó una gráfica que mide las diferencias que hay entre los puntajes obtenidos con los puntajes que se debían alcanzar. De esta forma se podrá obtener una visión general de los resultados de investigación.

1. Resultados

Se debe considerar que los resultados son el total para todos los docentes y directivos, para lo cual se tuvo que promediar. En el caso de los docentes por ejemplo, el resultado total se promedió para 21 docentes que fue la población a la que evaluó.

- Desempeño profesional docente

A continuación se presentan los resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, coordinadores de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los profesores.

Autoevaluación de los Docentes

Tabla 1: Sociabilidad Pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL DOCENT	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con respeto	0.000	0.026	0.051	0.077	0.103	2.09	21	0.099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	1		1	4	15	1.90	21	0.091
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.			1	6	14	1.96	21	0.093
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.		0	1	2	18	2.06	21	0.098
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.			2	1	18	2.03	21	0.097
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estud			1	18	2	1.64	21	0.078
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes		3	2	4	12	1.72	21	0.082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	147	0.638

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación, tabla 1: en cuanto a la sociabilidad pedagógica fueron evaluados 21 docentes en donde el aspecto que se destaca positivamente es el trato con respeto a los estudiantes y el aspecto que poco se tiene en cuenta es el de tomar en cuenta los criterios de los estudiantes

Tabla 2: habilidades pedagógicas y didácticas

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL DOCENT	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.			1	6	14	1.96	21	0.093
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.				12	9	1.85	21	0.088
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.				5	16	2.03	21	0.097
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio			2	4	15	1.96	21	0.093
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.			2	6	13	1.90	21	0.091
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.		1	3	9	8	1.70	21	0.081
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.			5	9	7	1.67	21	0.079
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido			3	11	7	1.72	21	0.082
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.				8	13	1.96	21	0.093
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.			4	5	12	1.83	21	0.087
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.			3	6	12	1.85	21	0.088
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos.			1	10	10	1.85	21	0.088
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes				10	11	1.90	21	0.091
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.			4	7	10	1.77	21	0.084
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.			1	9	11	1.88	21	0.089
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.				5	16	2.03	21	0.097
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.			5	6	10	1.75	21	0.083
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.			1	5	14	1.88	20	0.094
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.			2	7	12	1.88	21	0.089
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.			3	10	8	1.75	21	0.083
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.			3	9	9	1.77	21	0.084
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.		1	6	7	7	1.59	21	0.076

2.23. Utilizo bibliografía actualizada.			1	7	13	1.93	21	0.092
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades: 2.24.1. Analizar			1	7	13	1.93	21	0.092
2.24.2. Sintetizar			1	9	11	1.88	21	0.089
2.24.3 Reflexionar.			2	7	12	1.88	21	0.089
2.24.4. Observar.			1	6	14	1.96	21	0.093
2.24.5. Descubrir.		1	3	7	10	1.75	21	0.083
2.24.6 Exponer en grupo.		1	7	5	8	1.59	21	0.076
2.24.7. Argumentar.		1	4	8	8	1.67	21	0.080
2.24.8. Conceptualizar.		1	6	6	8	1.62	21	0.077
2.24.9 Redactar con claridad.		1	4	7	9	1.70	21	0.081
2.24.10. Escribir correctamente.		1	2	3	15	1.90	21	0.091
2.24.11. Leer comprensivamente.			1	7	13	1.93	21	0.092
2.24.12. Escuchar.			1	8	12	1.90	21	0.091
2.24.13. Respetar.		1	2	2	16	1.93	21	0.092
2.24.14. Consensuar.			3	7	11	1.83	21	0.087
2.24.15. Socializar.			2	7	12	1.88	21	0.089
2.24.16. Concluir.			2	8	11	1.85	21	0.088
2.24.17. Generalizar.			2	10	9	1.80	21	0.086
2.24.18. Preservar.			2	9	10	1.83	21	0.087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	860	3.585

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 2: en cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas fueron evaluados 21 docentes en donde el aspecto que se destaca positivamente es dar a conocer los objetivos de los programas y de la asignatura. Mientras que uno de los aspectos que tiene menos calificación es el de enseñar la habilidad para conceptualizar, junto con el de utilizar herramientas tecnológicas en las clases. Este punto va ser neurálgico en cuanto va a servir como base para formular la propuesta de mejora institucional.

Tabla 3: Desarrollo emocional

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL DOCENT	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	1		2	2	16	1.90	21	0.091
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.			2	7	12	1.88	21	0.089
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.			1	5	15	1.98	21	0.094
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.			1	4	16	2.01	21	0.096
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.				6	15	2.01	21	0.096
3.6. Me siento estimulado por mis sup			1	6	14	1.96	21	0.093

3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.			3	6	12	1.85	21	0.088
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.			1	4	16	2.01	21	0.096
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.		1	6	6	8	1.62	21	0.077
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.			1	4	16	2.01	21	0.096
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.			1	3	17	2.03	21	0.097
TOTAL	---	---	---	---	---	---	231	1.012

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 3: para el desarrollo emocional los 21 docentes dieron su autoevaluación haciendo ver que el criterio sobre el apoyo de los padres de familia a la tarea educativa no es muy bueno y que falta trabajar al respecto. Mientras que la seguridad en las decisiones es el criterio que más calificación recibió. La calificación obtenida fue de 1,012 sobre 1,13.

Tabla 4: Atención a estudiantes con necesidades especiales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					SUMA	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	TABULAR	DOCENT	
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.		1	5	9	6	1.59	21	0.076
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.		2	4	12	3	1.49	21	0.071
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.		2	4	10	5	1.54	21	0.073
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	1		6	8	6	1.54	21	0.073
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	2	4	6	4	5	1.23	21	0.059
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	2	3	8	4	4	1.21	21	0.057
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	1	2	3	10	5	1.49	21	0.071
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.			3	10	8	1.75	21	0.083
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	1	3	4	7	6	1.44	21	0.069
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.		3	6	8	4	1.41	21	0.067
TOTAL	---	---	---	---	---	---	210	0.699

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 4: para la atención a estudiantes con necesidades especiales los 21 docentes dieron su autoevaluación haciendo ver

que el criterio sobre permitir que estos estudiantes se integren espontáneamente al trabajo es el más sobresaliente. Mientras que hace falta proponer tareas diferenciadas para esta clase de estudiantes y acorde a sus necesidades. La calificación obtenida fue de 0,699 sobre 1,03 lo que permite juzga que hay ciertas debilidades en esta dimensión.

Tabla 5: Aplicación de normas y reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL DOCENT	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.			3	6	12	1.85	21	0.088
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.			1	3	17	2.03	21	0.097
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.				3	18	2.09	21	0.099
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.			3	4	14	1.90	21	0.091
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.			1	2	18	2.06	21	0.098
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.			2	3	16	1.98	21	0.094
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.			2	2	17	2.01	21	0.096
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.				3	18	2.09	21	0.099
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.			2	1	18	2.03	21	0.097
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	1	3	2	3	12	1.65	21	0.078
TOTAL	---	---	---	---	---	---	210	0.937

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 5: para la aplicación de normas y reglamentos los 21 docentes dieron su autoevaluación haciendo ver un buen puntaje en casi todos los criterios, el de mayor relevancia es de mantenerse al día con las planificaciones anuales de la asignatura como lo dispone el reglamento. La calificación obtenida fue de 0,937 sobre 1,03.

Tabla 6: Relación con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL DOCENT	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	1	4	5	5	6	1.36	21	0.065
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	1	3	4	9	4	1.39	21	0.066

6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	1		5	5	10	1.67	21	0.080
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.		1	4	5	11	1.75	21	0.083
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.			4	6	11	1.80	21	0.086
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.			1	11	9	1.83	21	0.087
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.			1	6	14	1.96	21	0.093
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.			2	7	12	1.88	21	0.089
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.			3	8	10	1.80	21	0.086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	189	0.734

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 6: en cuanto a la relación con la comunidad fueron evaluados 21 docentes en donde el aspecto que se destaca es estar abierto al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad y el aspecto que poco se tiene en cuenta es el de participar en actividades para el desarrollo de la comunidad, parece haber una contradicción de criterios sin embargo parece entenderse el desarrollo y el trabajo con la comunidad de distinta manera. El puntaje obtenido fue de 0,734 sobre o, 93.

Tabla 7: Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	TABULAR	DOCENT	
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.			3	8	10	1.80	21	0.086
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.				9	12	1.93	21	0.092
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.				9	12	1.93	21	0.092
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.			1	2	18	2.06	21	0.098
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.			1	5	15	1.98	21	0.094
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.			2	6	13	1.90	21	0.091
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.				8	13	1.96	21	0.093

7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.				5	16	2.03	21	0.097
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.			2	5	14	1.93	21	0.092
TOTAL	---	---	---	---	---	---	189	0.834
PUNTAJE TOTAL DE TODAS LAS DIMENSIONES SOBRE 10 PUNTOS								8.441

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 7. De acuerdo a lo determinado por cada dimensión de la autoevaluación de los docentes, el resultado final es de 8.441 sobre 10 puntos a lo que equivale esta evaluación. A continuación se presenta una tabla resumen de todas las dimensiones y de sus resultados.

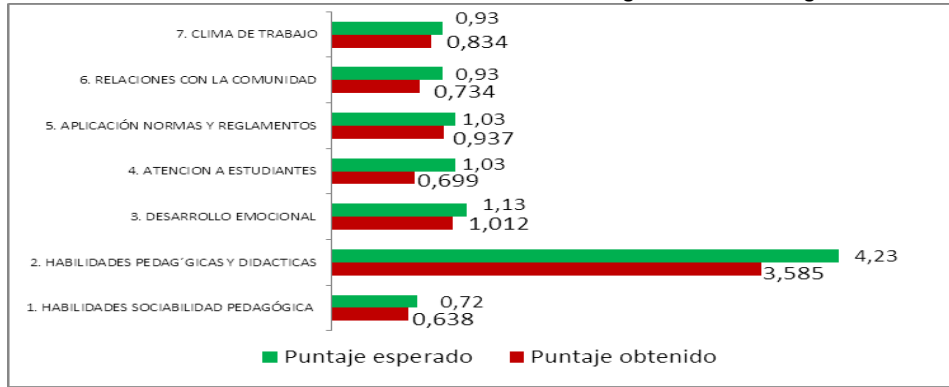
Tabla 8: Resumen de la autoevaluación de los docentes

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar
Sociabilidad pedagógica	0,638	0,72
Habilidades pedagógicas y didácticas	3,585	4,23
Desarrollo emocional	1,012	1,13
Atención a estudiantes con necesidades especiales	0,699	1,03
Aplicación de normas y reglamentos	0,937	1,03
Relaciones con la comunidad	0,734	0,93
Clima de trabajo	0,834	0,93
Total	8,44	10

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Esta tabla resume los resultados de cada dimensión con el puntaje alcanzado y con el puntaje que debía alcanzar el docente, lo que da como resultado un total de 8,44 puntos sobre 10. En la gráfica siguiente se especifica aún más estos resultados.

Grafica 1: instrumento de Autoevaluación de los docentes: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: autoevaluación de los docentes

Como se puede evidenciar, la grafica 1 nos señala las 7 dimensiones en las que los mismos docentes se evaluaron, se debe precisar que la dimensión de Atención a los estudiantes con necesidades especiales fue la que menos puntaje tuvo, quedando a un margende casi mediopunto para alcanzar el valor total que debía tener esa dimensión (1,03). Por otro lado, la dimensión que más alto valor tuvo fue la de aplicación de normas y reglamentos.. Las demas dimensiones alcanzan un buen puntaje no quedando tan por debajo del puntaje deseado.

Coevaluación de los docentes

Tabla 1: Desarrollo de habilidades pedagógicas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL DOCENT	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	2	3	16	7.41	21	0,35
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	3	4	14	7.12	21	0,33
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1	2	18	7.70	21	0,36
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2	5	5	9	6.06	21	0,28
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	3	5	5	8	5.77	21	0,27
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	4	4	13	6.93	21	0,33
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	5	5	11	6.64	21	0,31
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	1	3	3	14	6.93	21	0,33
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	1	4	6	10	6.45	21	0,30
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	2.91

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación, tabla 1: en cuanto al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas fueron evaluados 21 docentes por otros compañeros de trabajo en donde el aspecto que se destaca es enmarcar el plan anual al proyecto educativo institucional, y el aspecto que vuelve aparecer como debilidad es el de utilizar tecnologías de comunicación e información para las clases. El puntaje obtenido fue de 2, 91 sobre 3,46.

Tabla 2: Normas y reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTO (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL DOCENT	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	1	20	7.99	21	0,38
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	1	2	18	7.70	21	0,36
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	2	19	7.89	21	0,37
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	2	2	17	7.51	21	0,35
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia	0	2	7	4	8	5.77	21	0,27
TOTAL	---	---	---	---	---	---		1.76

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación, tabla 2: para la aplicación de normas y reglamentos los 21 docentes al ser evaluados arrojaron un buen resultado al ítem de aplicar el reglamento interno de acuerdo a las actividades competentes, el de menor relevancia es de programar actividades con padres de familia. Este fenómeno de poca participación de los padres de familia se debe a que la población estudiantil del colegio nocturno Jaime Roldós Aguilera oscila en una edad adulta, los cuales se representan a sí mismos. La calificación obtenida fue de 1,76 sobre 1,92

Tabla 3: Disposición al cambio en educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL DOCENT	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	1	2	2	16	7.22	21	0,34
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	3	2	16	7.31	21	0,35
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	1	3	17	7.60	21	0,36
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	1	2	18	7.70	21	0,36
TOTAL	---	---	---	---	---	---		1.42

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación tabla 3: disposición al cambio en educación los docentes evaluados hacen notar que se identifican con la profesión desde las actividades que realiza, en ese ítem la calificación fue mayor de 7,70. Mientras que el proponer nuevas iniciativas de trabajo obtuvo una calificación menor en esta dimensión con un valor de 7,22.

Tabla 4: Desarrollo emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL DOCENT	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	1	20	7.99	21	0,38
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	1	2	18	7.70	21	0,36
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	1	0	20	7.89	21	0,37
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	2	19	7.89	21	0,37
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	1	2	18	7.70	21	0,36
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	1	1	19	7.80	21	0,37
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	2	2	17	7.51	21	0,35
4.8. Se preocupa por su apariencia personal.	0	0	3	2	16	7.31	21	0,34
TOTAL	---	---	---	---	---	---		2.94
PUNTAJE TOTAL DE LA COEVALUACION DE LOS DOCENTES SOBRE 10 PUNTOS								9,02

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación, tabla 4: en ésta tabla sobre el desarrollo emocional se puede observar que el ítem que mayor valor obtuvo fue el del trato cordial con sus compañeros con un valor de 7,99. Por el contrario el ítem con menos valor alcanzado fue el de preocuparse por la apariencia personal con un valor de 7,31. En esta dimensión el total del puntaje obtenido es de 2,94 sobre 3,08.

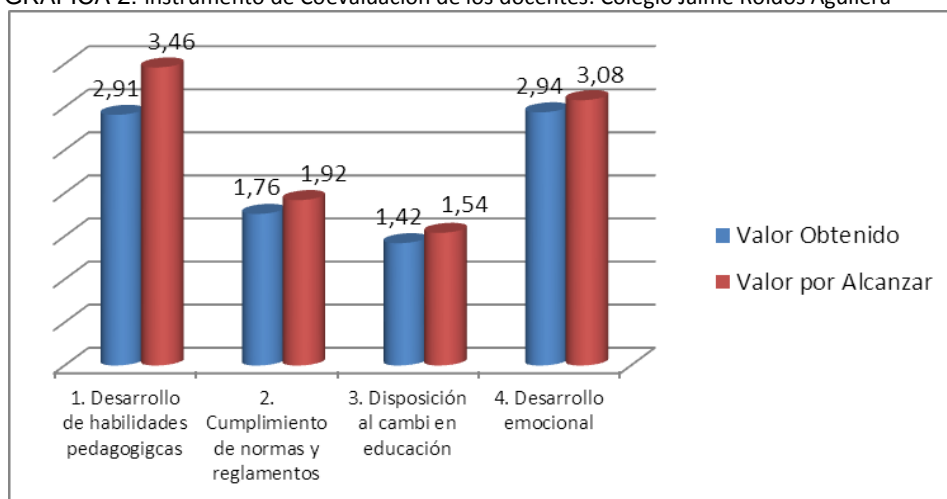
Para la coevaluación de los docentes el puntaje obtenido es de 9,02 sobre 10 puntos que equivale a las 4 dimensiones de esta evaluación. Se considera una muy satisfactoria calificación, teniendo en cuenta que una coevaluación es la evaluación que hacen compañeros competentes como lo es el evaluado y eso determina ser más críticos en ciertos aspectos que por lo general resultan ambiguos o muy duros a la hora de calificar. En seguida se presenta el resumen por cada dimensión y el puntaje al que se debía llegar.

Tabla 5: Resumen de la coevaluación de los docentes

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Desarrollo de Habilidades pedagógicas y didácticas	2,91	3,46	84%
Cumplimiento de normas y reglamentos	1,76	1,92	92%
Disposición al cambio en educación	1,42	1,54	92%
Desarrollo emocional	2,94	3,08	95%
Total	9,02	10	

Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

GRAFICA 2: instrumento de Coevaluación de los docentes: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Docentes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: coevaluación de los docentes

En la anterior gráfica se puede considerar casi un equitativo puntaje para todas las dimensiones del instrumento de coevaluación de docentes, alcanzando un mayor puntaje la dimensión “**estar en disposición al cambio en educación**”, la cual no presenta solamente un margen de diferencia mínimo con respecto al puntaje deseado, mientras que se queda un poco por debajo del promedio de lo que obtuvieron las demás dimensiones, la dimensión sobre el **desarrollo habilidades pedagógicas y didácticas**, con un margen de diferencia de medio punto al puntaje deseado, es compleja la puntuación en tanto que la evaluación la hicieron entre compañeros de la institución, por lo que hay una buena veracidad. **El desarrollo emocional** también aparece con un buen promedio frente a al valor

total al que se pretende llegar con muy poca diferencia, lo que indica que hay buena disposición en el trabajo desde el trato, la acogida y la cooperación, aspectos que se ampliarán en la discusión.

Evaluación de los docentes por parte del rector

Tabla 1: sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓ	VALORACIÓ
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:	0	0.07	0.15	0.22	0.295			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.			1	8	12	21	5.456	0.260
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.			2	8	11	21	5.309	0.253
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.			1	3	17	21	5.826	0.277
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.				4	17	21	5.899	0.281
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.				1	20	21	6.121	0.291
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.				2	19	21	6.047	0.288
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.				3	18	21	5.973	0.284
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.				4	17	21	5.899	0.281
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46.53	2.22

Fuente: Rector Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación tabla 1: en ésta tabla sobre la sociabilidad pedagógica se puede observar que el ítem que mayor valor obtuvo fue el de ejemplificar cada tema y adecuarlos al contexto de los estudiantes con un valor de 6,121. Por el contrario el ítem con menos valor alcanzado fue el de preocuparse por la ausencia de un estudiante y de llamar al representante, este ítem obtuvo un valor de 5,309. En esta dimensión el total del puntaje obtenido es de 2,22 sobre 2,35.

Tabla 2: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	21	21	6.195	0.295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	2	19	21	6.047	0.288
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	4	17	21	5.899	0.281
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	4	10	7	21	4.867	0.232
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	4	17	21	5.899	0.281
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	1	11	9	21	5.234	0.249
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	1	9	11	21	5.382	0.256
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39.523	1.882

Fuente: Rector Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación tabla 2: en ésta tabla sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales el propiciar respeto por las personas con capacidades diferentes es un ítem que mayor valor obtuvo, mientras fue el ítem 2,6 que contempla una buena comunicación con los padres de familia es una debilidad con respecto al ítem 2,1 mencionado anteriormente. En esta dimensión el total del puntaje obtenido es de 1,882 sobre 2,06. Como se puede observar hay en esta evaluación por parte del rector cierta debilidad en la comunicación y relación con los padres de familia o representantes.

Tabla 3: Habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	3	18	21	5.97	0.28
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	2	16	3	21	4.72	0.22

3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	3	18	21	5.97	0.28
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	1	2	18	21	5.90	0.28
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	2	19	21	6.05	0.29
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	1	20	21	6.12	0.29
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año	0	0	0	3	18	21	5.97	0.28
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	1	20	21	6.12	0.29
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	15	2	4	21	3.84	0.18
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares	0	0	0	4	17	21	5.90	0.28
TOTAL	---	---	---	---	---	---	56.57	2.69

Fuente: Rector Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación tabla 3: en ésta tabla sobre las habilidades pedagógicas y didácticas los ítems 3,6 y 3,8 que se refieren a dar a conocer la programación de las asignaturas y el de entregar a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo fueron los aspectos de mayor calificación mientras que el ítem 3,9 referido a la utilización de las tecnologías en las clases obtuvo menos calificación corroborando la debilidad mas atenuante en la investigación, la cual se quiere potenciar en la propuesta.

Tabla 4: Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades	0	0	0	1	20	21	6.12	0.29
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades.	0	0	0	2	19	21	6.05	0.29
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profes	0	0	0	3	18	21	5.97	0.28
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	3	7	11	21	5.24	0.25
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	3	18	21	5.97	0.28
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29.35	1.40

Fuente: Rector Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación tabla 4: en ésta tabla sobre la aplicación de normas y reglamentos el ítem 4,1 que se refiere a aplicar el reglamento interno a las actividades que le competen obtuvo un puntaje mayor que el ítem 4,4 referido a la participación de los consejos directivos. El puntaje total obtenido en esta dimensión fue de 1,40 sobre 1,47 como se puede observar en esta clase de ítems el puntaje es sobresaliente.

Tabla 5: Relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	16	5		21	3.47	0.17
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	13	7	1	21	3.77	0.18
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	17	3	1	21	3.47	0.17
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	17	2	2	21	3.55	0.17
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14.26	0.68
PUNTAJE TOTAL EVALUACION DEL RECTOR SOBRE 10 PUNTOS								8.87

Fuente: Rector Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

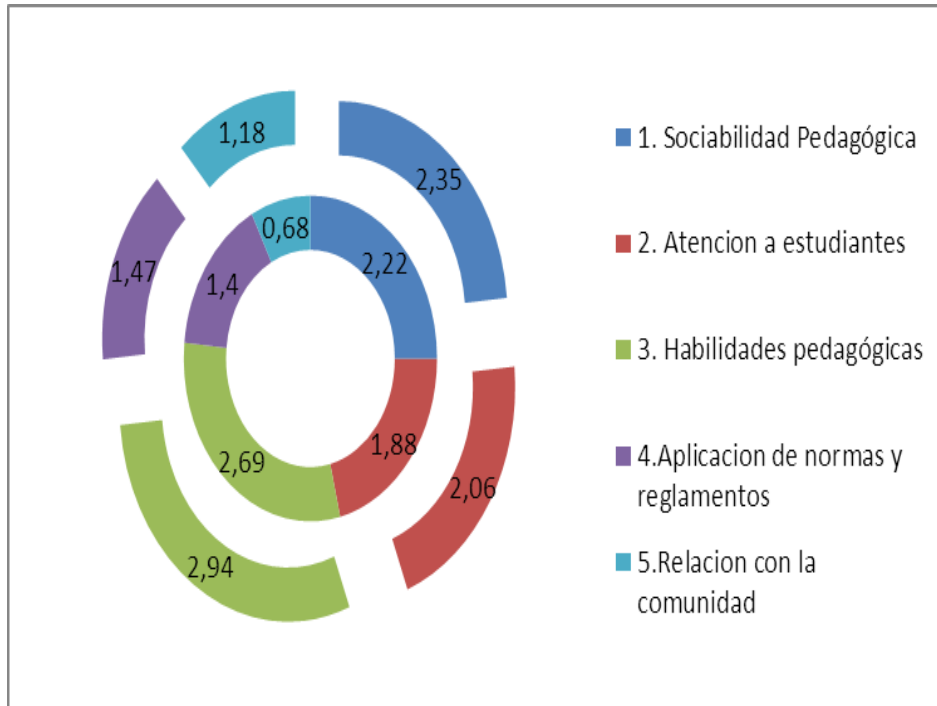
Análisis e interpretación: La evaluación de los docentes por parte del rector tuvo un puntaje de 8,87 puntos sobre 10 efectuado por el rector y vicerrector que evaluaron respectivamente a 21 docentes del colegio. Se presenta a continuación el resumen de las dimensiones con su respectivo puntaje.

Tabla 6: Resumen de la evaluación de docentes por parte del rector

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Sociabilidad pedagógica	2,22	2,35	94%
Atención a estudiantes con necesidades especiales	1,882	2,06	91%
Habilidades pedagógicas y didácticas	2,69	2,94	91%
Aplicación de normas y reglamentos	1,40	1,47	95%
Relación con la comunidad	0,68	1,18	58%
Total	8,87	10	89%

Fuente: Rector Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Grafica 3: instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Rector Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: evaluación a los docentes por parte del rector

En la anterior gráfica hay una diferencia considerable en una de las dimensiones, al no alcanzar un puntaje acorde o considerado al total. La dimensión de Relación con la comunidad es una debilidad que muestra la institución, desde el punto de vista de los directivos con una diferencia de casi 1 punto con relación al puntaje deseado. Mientras que las demás dimensiones muestran cierto equilibrio en sus puntajes en relación al puntaje determinado en esta evaluación. Nuevamente la aplicación a las normas y reglamentos es calificada con un puntaje alto a diferencia de las otras dimensiones

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Tabla 1: Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA	TOTAL ESTUDIAN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	56	47	87	158	426	411.33	778	0.531
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	56	43	90	214	387	413.70	782	0.524
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos.	48	48	97	208	385	412.50	783	0.525

1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	68	67	110	184	358	389.35	781	0.495
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	42	61	84	181	414	416.28	782	0.532
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	60	71	102	198	356	393.12	781	0.500
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	139	68	85	174	314	345.62	780	0.443
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:	55	36	87	193	408			
1.8.1. Analizar.						415.09	779	0.533
1.8.2. Sintetizar.	59	48	110	205	357	396.21	779	0.509
1.8.3. Reflexionar.	50	49	86	163	427	414.58	779	0.535
1.8.4. Observar.	47	35	85	174	436	423.67	778	0.545
1.8.5. Descubrir.	50	42	90	189	406	413.71	778	0.532
1.8.6. Redactar con claridad.	41	59	74	175	431	421.09	780	0.540
1.8.7. Escribir correctamente.	45	59	77	159	439	419.38	779	0.538
1.8.8. Leer comprensivamente.	44	49	76	142	468	428.48	779	0.550
TOTAL	860	782	1340	2717	6012	6114.11	---	7.832

Fuente: Estudiantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 1: en ésta tabla sobre las habilidades pedagógicas y didácticas, la habilidad de mayor relevancia según la evaluación realizada por los estudiantes a los docentes es el ítem 1,8,8 que se refiere a desarrollar la habilidad de leer comprensivamente de los estudiantes, al contrario el ítem utilizar tecnologías en las clases es la de menor puntaje, muchas de las evaluaciones realizadas a los docentes coinciden en este aspecto como debilidad y básicamente es algo que hay que mejorar.

Tabla 2: Habilidades de Sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA(4.12 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL ESTUDIAN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	58	49	71	172	432	417.49	782	0.534
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que le comprendan.	40	43	72	190	438	430.18	783	0.549
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	57	39	89	211	385	409.76	781	0.525
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre lo más importante de la clase anterior.	57	57	93	208	370	402.38	782	0.513
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	91	83	97	194	315	363.27	780	0.466
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje.	95	59	80	220	330	376.99	782	0.481
TOTAL	398	330	502	1195	2270	2400.07	---	3.067

Análisis e interpretación, tabla 2: en ésta tabla sobre las habilidades de sociabilidad pedagógica, la habilidad de mayor relevancia según la evaluación realizada por los estudiantes a los docentes es el ítem 2,2 que se refiere a la utilización de un lenguaje adecuado para lograr la comprensión de los estudiantes. Por otro lado, el ítem 2,5 que se refiere a hacer resúmenes al final de las clases logró un puntaje inferior, sin embargo el margen a diferencia del ítem 2,2 no es muy amplio, justificando que en esta dimensión se logro un buen puntaje de 3,067 con respecto al esperado de 4,12.

Tabla 3: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL Encuestas	PROMEDIO	
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	208	72	101	121	278	299.86	780	0.384
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	132	79	104	186	274	332.75	779	0.429
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	213	77	98	173	211	280.45	772	0.363
3.4. Envía tareas extras a la casa.	62	53	115	192	369	400.33	791	0.506
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	192	67	102	188	225	297.43	779	0.384
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	167	70	94	183	262	318.01	780	0.410
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo	97	66	99	197	323	368.08	782	0.471
TOTAL	1071	484	713	1240	1942	2296.90	---	2.948

Fuente: Estudiantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación, tabla 3: en cuanto a la dimensión sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales el ítem 3,4 resultó más favorecido con respecto a los demás, este ítem se refiere a enviar tareas extras a la casa, desde la perspectiva de los estudiantes este aspecto puede ser ambiguo en el sentido de que puede ser algo negativo o positivo. Desde la perspectiva de los docentes puede entenderse como algo positivo. Nuevamente como en otras evaluaciones, el ítem 3.3 acerca de la atención a los padres de familia a través de notas o entrevistas personales es una debilidad. El puntaje total obtenido en esta dimensión es de 2,94 sobre 4,80 como se puede observar el margen o la

diferencia del puntaje obtenido y que se tenía que alcanzar es bastante amplio, lo que significa que esta dimensión en casi todas las evaluaciones se presenta con unas características de deficiente.

Tabla 4: Relación con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ESTUDIAN	PORCENTAJE	
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	39	40	57	140	504	444.10	780	0.569
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	35	40	65	185	456	437.04	781	0.560
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	39	43	62	160	478	438.77	781	0.561
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	45	59	66	181	426	418.00	780	0.538
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	63	59	53	195	409	409.07	779	0.525
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	22	41	50	154	511	453.86	779	0.583
TOTAL	243	282	353	1015	2784	2600.84	---	3.336
PUNTAJE TOTAL DE LA EVALUACION DE DOCENTES POR PARTE DE ESTUDIANTES SOBRE 24 PUNTOS								17.183

Fuente: Estudiantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 4: La evaluación llevada a cabo por los estudiantes tuvo un puntaje de 17,183 puntos sobre 24 puntos que se da en esta evaluación. Se debe aclarar que la muestra seleccionada fue de 201 estudiantes para la investigación (ver tabla 1), los cuales llenaron un número de encuestas según los docentes asignados para cada curso. Lo cual corrobora los datos que aparece en las tablas según el número de encuestas realizadas y que no son iguales en todas, ya que hay alumnos que tienen más docentes o más asignaturas que otros. A continuación se presenta el resumen de esta evaluación.

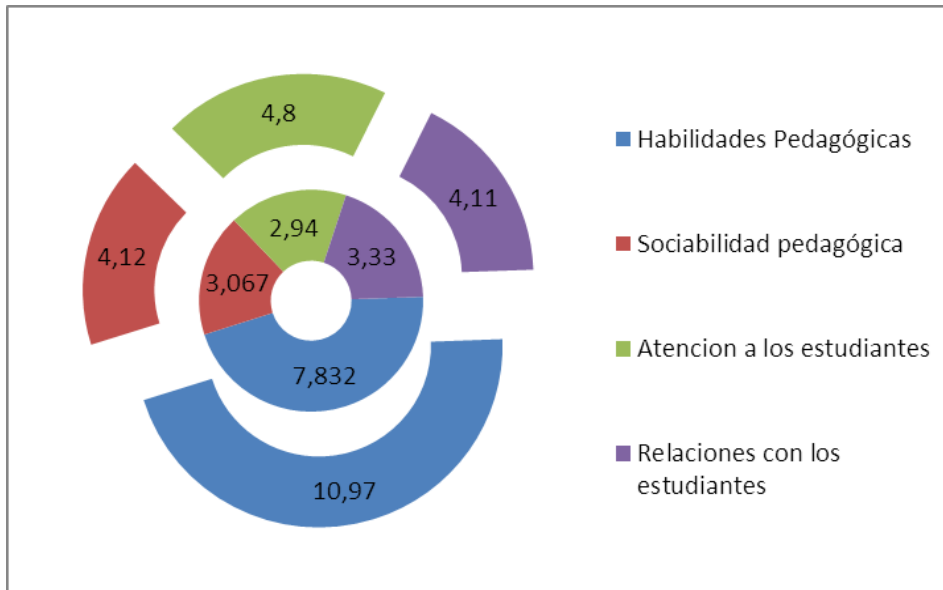
Tabla 27: Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar	porcentaje
Habilidades pedagógicas y didácticas	7,832	10,97	71%
Habilidades Sociabilidad pedagógica	3,067	4,12	74%
Atención a estudiantes con necesidades	2,948	4,80	61%
Relación con los estudiantes	3,336	4,11	81%
Total	17,183	24	72%

Fuente: Estudiantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Grafica 4: instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Estudiantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

La grafica 4 nos presenta que la evaluación de los profesores por parte de los estudiantes es de los menores porcentajes hasta ahora obtenidos, sobre todo en las dimensiones de atención a los estudiantes con capacidades especiales, también en lo que respecta a las dimensiones de habilidades pedagógicas y sociabilidad pedagógica según el parecer de los estudiantes es regular, obteniendo un puntaje casi de 3 puntos de diferencia con respecto al puntaje deseado.

La dimensión que sale mejor favorecida es la dimensión de relación con los estudiantes, en donde se ve un buen promedio, con menos de 1 punto de diferencia. En general el puntaje es regular, llegando incluso a ser bajo.

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes

Tabla 1: Relación con la comunidad

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TABULA	TOTAL encuestas	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	112	78	69	107	172	258.13	536	0.480
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	57	68	110	123	180	290.14	538	0.539
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	56	78	92	113	199	294.37	537	0.547
TOTAL	225	224	271	343	551	842.65		1.56

Fuente: Padres de familia o representantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 1: la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia en la dimensión de la relación con la comunidad es poco extensiva, solo cuenta con tres ítems de los cuales el que menor valor obtuvo fue el 1.1 acerca de planificar actividades conjuntas con los padres de familia, este aspecto o todo lo que tienen que ver con propuestas o actividades con padres de familia ha reflejado ciertas debilidades en cuanto ya se explicó anteriormente que por tener el colegio nocturno una población estudiantil bastante adulta, la mayoría de ellos se representan a sí mismos, por lo que la interacción con los padres de familia se presenta en muy pocos casos.

Tabla 2: Normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL encuestas	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	15	34	39	85	366	385.85	539	0.716
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	10	22	33	88	385	398.71	538	0.741
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	10	29	47	107	339	379.31	535	0.713
2.4. Se comunica con el padre de familia para informarle del rendimiento de su representado	72	59	66	93	246	306.39	536	0.572
TOTAL	107	144	185	373	1336	1470.27		2.74

Fuente: Padres de familia o representantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación, tabla 2: la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia en cuanto a las normas y reglamentos indica que hay una valoración positiva al ítem 2.2 en cuanto a la permanencia con los estudiantes durante toda la jornada, mientras que la comunicación mantenida con los padres o representantes es baja, lo que corresponde al resultado del ítem 2.4.

Tabla 3: Sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL Encuestas	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	22	20	44	88	364	385.21	538	0.716
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	20	40	44	119	315	367.72	538	0.683
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	13	27	53	93	350	381.84	536	0.712
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	16	38	64	147	292	374.03	547	0.672
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	58	55	74	123	228	312.70	538	0.581
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	91	48	69	99	239	303.23	546	0.555
TOTAL	220	228	348	669	1788	2124.73		3.92

Fuente: Padres de familia o representantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 3. El resultado obtenido como se puede observar es de 3,92 sobre 5,05 puntos. El ítem con mayor valor es el 3.1 relacionado al trato con cortesía y respeto. Mientras que el ítem con menos calificación es el 3.3 de enseñar a mantener buenas relaciones entre estudiantes.

Tabla 4: Atención a estudiantes con necesidades individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					SUMA TABULAR	TOTAL encuestas	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	45	51	62	109	271	334.21	538	0.621
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	109	46	69	109	206	281.31	539	0.522
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	65	53	53	128	234	311.66	533	0.585

4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	22	40	60	123	293	358.44	538	0.666
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	31	37	54	125	294	357.39	541	0.661
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	54	38	61	116	268	332.94	537	0.620
TOTAL	326	265	359	710	1566	1975.9	4	3.67
PUNTAJE TOTAL DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES SOBRE 16 PUNTOS								11.90

Fuente: Padres de familia o representantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

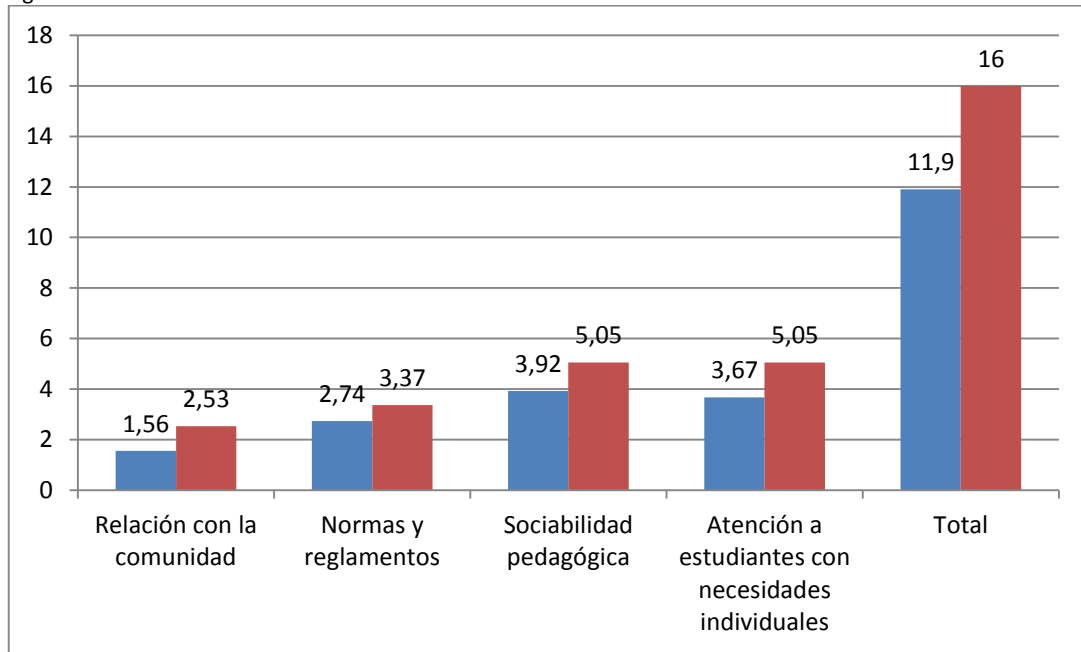
Análisis e interpretación, tabla 4. El puntaje obtenido en esta evaluación es de 11,90 con respecto a 16 puntos del puntaje deseado, con una diferencia de más de 4 puntos, lo que equivale a una calificación regular según la determinación de los padres de familia o representantes. La muestra de población de los padres de familia o representantes seleccionados fue de 132 (ver tabla 2), pero cada representante evaluó a un número de docentes diferentes, por lo que las tablas hacen un conteo de encuestas según las aplicadas para cada año o curso. Para especificar mejor estos resultados se invita a detallar la siguiente tabla resumen.

Tabla 5: Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Relación con la comunidad	1,56	2,53	62%
Normas y reglamentos	2,74	3,37	81%
Sociabilidad pedagógica	3,92	5,05	78%
Atención a estudiantes con necesidades individuales	3,67	5,05	73%
Total	11,90	16	74%

Fuente: Padres de familia o representantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Grafica 5: Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Padres de familia o representantes Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis de la evaluación de los docentes, por parte de los padres de familia

Como se puede ver en la gráfica 5 la dimensión de **sociabilidad pedagógica** obtiene un porcentaje bajo con casi dos puntos por debajo del normal, Otra de las dimensiones que obtiene un porcentaje bajo es la de normas y reglamentos con más de un punto de diferencia al normal, y nuevamente la **relación con la comunidad** con un punto de diferencia. La dimensión que se valora más es en este caso la **atención a los estudiantes con capacidades especiales**, el puntaje obtenido en toda esta evaluación es regular con relación al puntaje establecido.

Observación de la clase impartida por el docente

Tabla 1: Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN(7.50 pts)	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1.1. Presenta el plan de clase al observador.	17	4
1.2. Inicia su clase puntualmente.	18	3
1.3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	14	7
1.4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	17	4

1.5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	2
1.6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	16	5
Total respuestas	101	25
Puntaje total.	126.25	0.00
Puntaje promedio.	6.01	0.00

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 1: El resultado obtenido en estas actividades iniciales fue de 6,01 sobre 7,50 puntos. El puntaje promedio es sobresaliente en cuanto a realizar lo concerniente al plan de trabajo que se propone cada docente. La puntualidad y presentar el tema de la clase son los ítem con mayor calificación. Mientras que revisar las tareas enviadas a casa no es muy satisfactorio, según la clase que se observó.

Tabla 2: Proceso de enseñanza aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (16.25 PTOS)	VALORACION	
2.1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	18	3
2.2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demostraciones</i> .	17	4
2.3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	14	7
2.4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	13	8
2.5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	8	13
2.6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	15	6
2.7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	18	3
2.8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	18	3
2.9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	16	5
2.10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	15	6
2.11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	12
2.12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	11	10
2.13. Envía tareas	18	3
Total respuestas	190	83
Puntaje total	238	0
Puntaje promedio	11.88	0.00

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación, tabla 2: El resultado obtenido en esta dimensión fue de 11,88 sobre 16,25 puntos. El puntaje promedio es bajo en cuanto al proceso de enseñanza aprendizaje. El enviar actividades alternativas para que los

estudiantes avancen más rápido fue el ítem que menor puntaje obtuvo, igualmente adaptar espacios y recursos según la propuesta de la clase, como también utilizar recursos didácticos creativos no sobresalieron en cuanto a este proceso.

Tabla 3: Ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
3.1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	20	1
3.2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	20	1
3.3. Valora la participación de los estudiantes.	19	2
3.4. Mantiene la disciplina en el aula.	20	1
3.5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	19	2
Total respuestas	98	7
Puntaje total.	122.5	0
Puntaje promedio.	6.31	0
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	24.2	

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

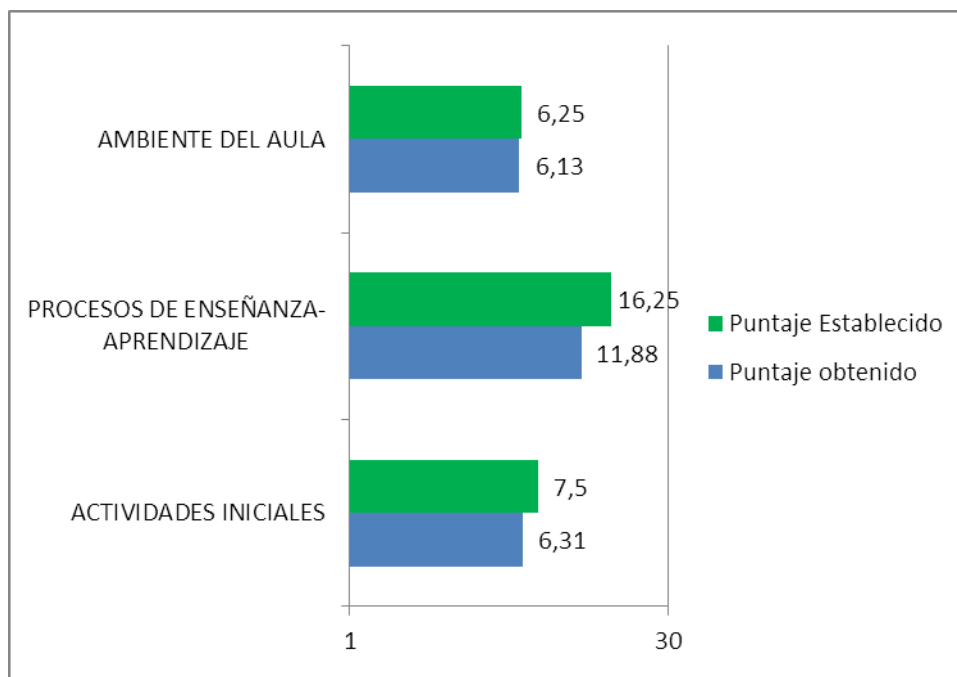
Análisis e interpretación, tabla 3: El resultado obtenido en el ambiente del aula fue de 6,31. La mayoría de los docentes se destacan en llevar un trato respetuoso con los estudiantes, al mismo tiempo que mantienen la disciplina y la motivación para el estudio. El puntaje total obtenido en esta evaluación fue de 23,15 puntos sobre 30 lo cual se resume en esta tabla:

Tabla 4: resumen de la clase observada

Criterios de evaluación	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Actividades Iniciales	6,01	7,50	80%
Procesos de enseñanza-aprendizaje	11,88	16,25	73%
Ambiente en el Aula	6,31	6,25	100%
Total	24,32	30	81%

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Grafica 6: Instrumento de observación clase impartida por el docente: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e Interpretación de la clase observada

Al igual que en las anteriores gráficas, en la gráfica 6 se indica que el proceso de enseñanza –aprendizaje en el colegio Jaime Roldós Aguilera tiene cierta debilidad y limitaciones donde se precisa una diferencia de más de 4 puntos del normal. Con respecto a las **actividades iniciales** es positivo señalar que en esta dimensión se cumple con casi todas las actividades exigidas, por tanto el puntaje obtenido es bueno. Por otro lado, la dimensión del **ambiente del aula** tiene un alto promedio con relación al valor establecido en ella. De forma general, el puntaje obtenido en la observación de la clase impartida por el docente es bueno pero tiende a ser regular.

2. Resultados finales de la evaluación del desempeño docente

El valor total obtenido hasta aquí por los docentes del colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera es de 79,73 puntos, sobre el valor total de 100. A continuación detallamos los puntajes obtenidos de los diferentes instrumentos que se aplicaron a los docentes en una tabla de resumen.

Resultados finales de todos los instrumentos para la evaluación del desempeño docente

Instrumentos	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Autoevaluación de los docentes	8,44	10	84%
Coevaluación de los docentes	9,02	10	90%
Evaluación de los docentes por parte del rector	8,87	10	89%
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	17,183	24	72%
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes	11,90	16	74%
Observación de la clase impartida por el docente	24,32	30	81%
Total	79,73	100	80%

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e Interpretación: El colegio Jaime Roldós Aguilera en la evaluación del desempeño docente, obtuvo un puntaje de 79,73 puntos que equivale a un nivel promedio de excelente, según lo establecido por el MEC de que los colegios que obtengan un puntaje entre 76 y 100 se acreditan con una calificación de A (excelente). Sin embargo vemos que los puntos que ayudan a que se obtenga este promedio son sólo tres por encima del límite de 76, por lo que se debe hacer un análisis que dé cuenta de los desaciertos en los que aún se tiene que mejorar, como también las causas que determinan el bajo desempeño docente en alguna dimensiones, como es el caso del proceso de enseñanza aprendizaje, habilidades pedagógicas y didácticas, relación con la comunidad y atención a los estudiantes con capacidades individuales.

Cabe indicar que dentro de los instrumentos de autoevaluación, coevaluación, y evaluación por parte del rector en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, hubo una calificación muy por debajo del margen total sobre todo en lo que tiene que ver con la utilización de las tecnologías de información y

comunicación para las clases, aunque los puntajes varían de acuerdo a las distintas evaluaciones, en la mayoría de ellas este aspecto es bajo. Hay otros ítems con menor valor como por ejemplo, el ítem 3.1 de la preocupación por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia, o el ítem 3,5 que tiene que ver con recomendar a los estudiantes especiales sea atendido por un profesional son aspectos en los que se obtuvieron bajos valores, pero que no son tan reiterativos como los aspectos antes mencionados sobre las tecnologías y la relación con la comunidad son los que menos valor han alcanzado en muchas de las evaluaciones.

En este punto se está fallando bastante, a pesar de que el colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera cuenta con muchos equipos tecnológicos y espacios de audiovisuales para poder ser utilizados frecuentemente por los docentes en sus clases, además de contar con conexión inalámbrica a internet en casi todos los espacios del colegio. Por lo pronto se tratará de ampliar en detalle el alcance de este problema en la discusión de los resultados.

Otro de los puntos álgidos de la evaluación tiene que ver con la dimensión de la relación con la comunidad, en donde hubo también un aspecto en el que se está fallando reiteradamente, como es el caso de participar en el desarrollo integral de la comunidad y el de realizar actividades que vinculen a toda la comunidad sobre todo a los padres de familia o representantes. Estas situaciones señalan un panorama interesante por el cual se perfilará la propuesta de mejora como interés central de esta investigación.

Como se ha podido comprobar, aunque hay puntos que tienen característica de deficiente en el desempeño docente como se lo manifestado anteriormente, el puntaje total por ahora alcanzado es alto y significativo para que el desempeño docente sea considerado como excelente. Ahora queda analizar e interpretar los resultados del desempeño directivo para comprobar el nivel en el que se encuentran.

Desempeño profesional de los directivos

A continuación se presentan los resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al rector, vicerrector, consejo directivo, consejo estudiantil, comité de padres de familia y supervisor escolar. Vale señalar que todos los instrumentos de evaluación de los directivos presenta las mismas dimensiones que son tres: las competencias gerenciales, las competencias pedagógicas, y las competencias de liderazgo en la comunidad.

Autoevaluación del Rector

Tabla 1: Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5		
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0.058	0.116	0.175	0.233		
					2	0.466	0.233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					2	0.466	0.233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.				2		0.35	0.175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.				1	1	0.408	0.204
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.				1	2	0.641	0.321
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.				1	2	0.641	0.321
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.				1	1	0.408	0.204
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					2	0.466	0.233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.				2		0.35	0.175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.				1	1	0.408	0.204
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.				1	1	0.408	0.204
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					2	0.466	0.233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.				1	1	0.408	0.204
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.				1	1	0.408	0.204
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					2	0.466	0.233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					2	0.466	0.233

1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento plantel	1			1	0.233	0.117
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.			2		0.35	0.175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.			1	1	0.408	0.204
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.			1	1	0.408	0.204
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.			1	1	0.349	0.175
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	1		1		0.175	0.088
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.				2	0.466	0.233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.			1	1	0.408	0.204
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.				2	0.466	0.233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.			1	1	0.408	0.204
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual.	1			1	0.233	0.117
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				2	0.466	0.233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.				2	0.466	0.233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.			1	1	0.408	0.204
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.				2	0.466	0.233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.				2	0.466	0.233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				2	0.466	0.233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.				2	0.466	0.233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.				2	0.466	0.233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.				2	0.466	0.233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.			1	1	0.408	0.204
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.			1	1	0.408	0.204
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.				2	0.466	0.233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.				2	0.466	0.233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.				2	0.466	0.233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.			1	1	0.408	0.204
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	1			1	0.291	0.146

1.44. Promuevo la investigación pedagógica.		1		1		0.233	0.117
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.				2		0.35	0.175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.			1	1		0.291	0.146
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	1			1		0.175	0.088
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	1			1		0.175	0.088
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1				1	0.233	0.117
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.		1			1	0.291	0.146
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.		1			1	0.291	0.146
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		1		0.233	0.117
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.		1		1		0.233	0.117
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.		1		1		0.233	0.117
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.		1		1		0.233	0.117
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.		1		1		0.233	0.117
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		1		0.233	0.117
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		1			1	0.291	0.146
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		1			1	0.291	0.146
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.		1			1	0.291	0.146
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	1	0.408	0.204
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					2	0.466	0.233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sex					2	0.466	0.233
TOTAL	---	---	---	---	---	23.83	11.915

Fuente: Directivos Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación, tabla 1. El resultado obtenido en la autoevaluación en cuanto a las competencias gerenciales fue de 11,915 sobre 14,65. El ítem que mayor valor obtuvo fue el 1.6 que hace referencia a Controlar el cumplimiento de

la jornada escolar, según los horarios establecidos. Mientras que hay ítems con un bajo valor como el 1.17 que tiene que ver con la planificación y coordinación del mejoramiento de la infraestructura, como otros aspectos que tienen que ver con la coordinación de los estados financiero y de presupuesto o recursos (ítems 152 - 157)

Tabla 2: competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	TOTAL	PROMEDIO
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.				1	1	0.408	0.204
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.				1	1	0.408	0.204
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.				1	1	0.408	0.204
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trim			2			0.232	0.116
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.			1	1		0.291	0.146
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					2	0.466	0.233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.				2		0.35	0.175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.				2		0.35	0.175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.				2		0.35	0.175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.			1	1		0.291	0.146
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					2	0.466	0.233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					2	0.466	0.233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes			1	1		0.291	0.146
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.			1		1	0.349	0.175
TOTAL	---	---	---	---	---	5.126	2.563

Fuente: Directivos Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación, tabla 2. El resultado obtenido en la autoevaluación en cuanto a las competencias pedagógicas fue de 2,56 sobre 3,26. Hay ítems que

tienen una sobresaliente valoración y se refieren sobre todo a garantizar el respeto y los derechos 2,11 como garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades 2.12 Mientras que el ítem 2.4. Que se refiere a observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre es el que presenta cierta debilidad por parte del rector. En general el promedio en esta dimensión es bueno.

Tabla3: Liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5		
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					2	0.466	0.233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.				1	1	0.408	0.204
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					2	0.466	0.233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					2	0.466	0.233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.				1	1	0.408	0.204
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.			1		1	0.349	0.175
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.			1		1	0.349	0.175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales...			1		1	0.349	0.175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.				1	1	0.408	0.204
TOTAL	---	---	---	---	---	3.669	1.835
Puntaje total de la autoevaluación del rector sobre 20 puntos							16,34

Fuente: Directivos Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz.

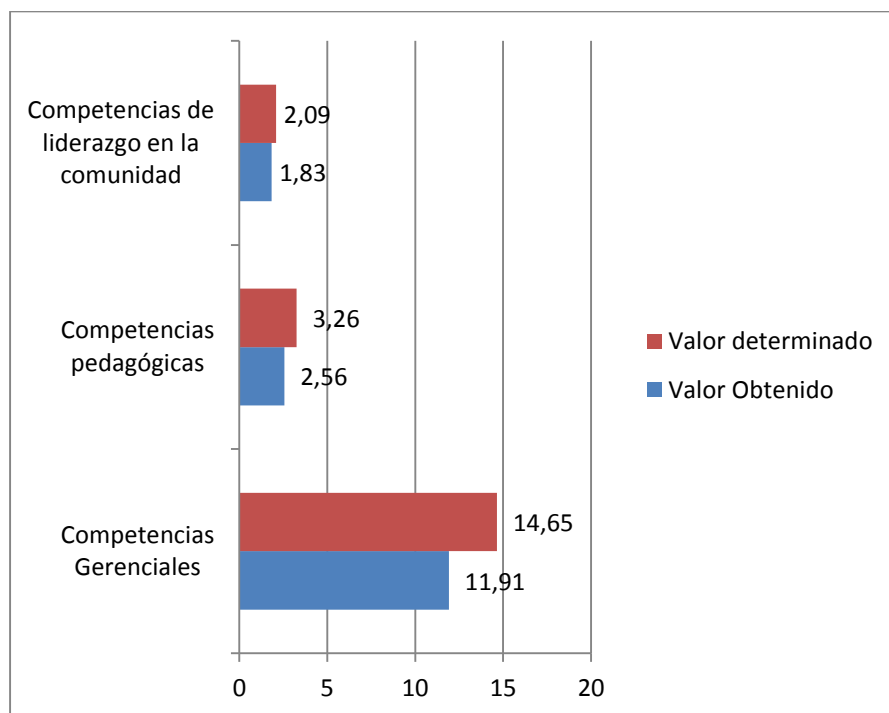
Análisis e interpretación, tabla 3. El resultado obtenido en la autoevaluación en cuanto al liderazgo en la comunidad fue de 1,83 sobre 2,09. Hay ítems que tienen una sobresaliente valoración y se refieren sobre todo a mantener buenas relaciones con todos (ítems 3.3 y 3.4) mientras que otros ítems (3.6 - 3.8) relacionados con promover el desarrollo de la comunidad indican cierta falencia por parte del rector.

Tabla 41: Resumen de la autoevaluación del Rector

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Competencias Gerenciales	11,91	14,65	81%
Competencias pedagógicas	2,56	3,26	79%
Competencias de liderazgo en la comunidad	1,83	2,09	88%
Total	16,34	20	82%

Fuente: Directivos Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Gráfica 7: Instrumento de Autoevaluación del rector: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Directivos Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e Interpretación: autoevaluación del rector

La gráfica 7 detalla el valor de cada una de las dimensiones referidas a la autoevaluación del rector. Hay un promedio equitativo relacionado a las competencias de liderazgo en la comunidad, en las dos siguientes dimensiones hay un margen considerado de desventaja en especial las competencias gerenciales con una diferencia de casi tres puntos frente al valor que se debe alcanzar. En general el valor obtenido en este instrumento indica un buen desempeño pero podría ser mejor.

Evaluación del rector por parte del consejo directivo

Tabla 1: competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEMBRO	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	0	0.059	0.118	0.177	0.236			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					5	5	1.18	0.236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	4				5	0.236	0.047
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					5	5	1.18	0.236
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo				1	4	5	1.121	0.224
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.				1	4	5	1.121	0.224
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos				1	4	5	1.121	0.224
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.		1			4	5	1.003	0.201
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.			1		4	5	1.062	0.212
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					5	5	1.18	0.236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.			1		4	5	1.062	0.212
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.				1	4	5	1.121	0.224
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					5	5	1.18	0.236
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.				1	4	5	1.121	0.224
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.				2	3	5	1.062	0.212
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					5	5	1.18	0.236
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					5	5	1.18	0.236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					5	5	1.18	0.236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					5	5	1.18	0.236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					5	5	1.18	0.236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.				1.000	4	5	1.121	0.224

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					5	5	1.18	0.236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					5	5	1.18	0.236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					5	5	1.18	0.236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					5	5	1.18	0.236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					5	5	1.18	0.236
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.			1		4	5	1.062	0.212
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					5	5	1.18	0.236
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.			1		4	5	1.062	0.212
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1				4	5	0.944	0.189
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					5	5	1.18	0.236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					5	5	1.18	0.236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					5	5	1.18	0.236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.			1		4	5	1.121	0.224
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					5	5	1.18	0.236
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					5	5	1.18	0.236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					5	5	1.18	0.236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					5	5	1.18	0.236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					5	5	1.18	0.236
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					5	5	1.18	0.236

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					5	5	1.18	0.236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					5	5	1.18	0.236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.			1	1	3	5	1.003	0.201
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.				1	4	5	1.121	0.224
1.44. Promueve la investigación pedagógica.				1	4	5	1.121	0.224
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					5	5	1.18	0.236
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					5	5	1.18	0.236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					5	5	1.18	0.236
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.			1	1	3	5	1.003	0.201
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				1	4	5	1.121	0.224
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					5	5	1.18	0.236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.				1	4	5	1.121	0.224
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.				1	4	5	1.121	0.224
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.				1	4	5	1.121	0.224
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.				1	4	5	1.121	0.224
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.				2	3	5	1.062	0.212
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.				3	2	5	1.003	0.201
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.				2	3	5	1.062	0.212
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.				2	3	5	1.062	0.212
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.				3	2	5	1.003	0.201

1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.				3	2	5	1.003	0.201
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.				2	3	5	1.062	0.212
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					5	5	1.18	0.236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	69.030	13.806

Fuente: Consejo directivo Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: En esta evaluación, 5 fueron los miembros del consejo directivo que evaluaron el desempeño directivo. Para esta dimensión se destaca algunos aspectos como propiciar los derechos de los estudiantes, o hacer cumplir las normas y la exigencia de la puntualidad. Mientras que aspectos que tienen que ver con organizar conjuntamente con los diferentes comités actividades y el pedir cuentas a diferentes comités del colegio obtuvieron un puntaje bajo en esta dimensión. El puntaje total obtenido fue de 10,806 sobre 14,59.

Tabla 2: Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					Directivos	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.				2	3	5	1.062	0.212
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	5	1.062	0.212
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica				2	3	5	1.062	0.212
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.				1	4	5	1.121	0.224
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos				2	3	5	1.062	0.212
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.				2	3	5	1.062	0.212
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.				2	3	5	1.062	0.212

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.				2	3	5	1.062	0.212
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.				1	4	5	1.121	0.224
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.				1	4	5	1.121	0.224
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					5	5	1.18	0.236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.				1	4	5	1.121	0.224
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.				1	4	5	1.121	0.224
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.				1	4	5	1.121	0.224
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15.340	3.068

Fuente: Consejo directivo Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: en cuanto a las competencias pedagógicas cabe destacar como en otras evaluaciones la exigencia ante el respeto de los derechos de los estudiantes, otros puntos que tienen que ver con la organización y ayuda a la ejecución de diferentes planes institucionales obtuvieron puntajes similares que no distan mucho de ser bajos. el puntaje total en esta dimensión fue de 3.068 sobre 3,29

Tabla 3: competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN TOTAL						VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	Directivos		
(2.12 PTOS)								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					5	5	1.18	0.236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					5	5	1.18	0.236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					5	5	1.18	0.236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					5	5	1.18	0.236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los					5	5	1.18	0.236

diferentes miembros.								
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					5	5	1.18	0.236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					5	5	1.18	0.236
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		1			4	5	1.003	0.201
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					5	5	1.18	0.236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10.443	2.089
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18.963

Fuente: Consejo directivo Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

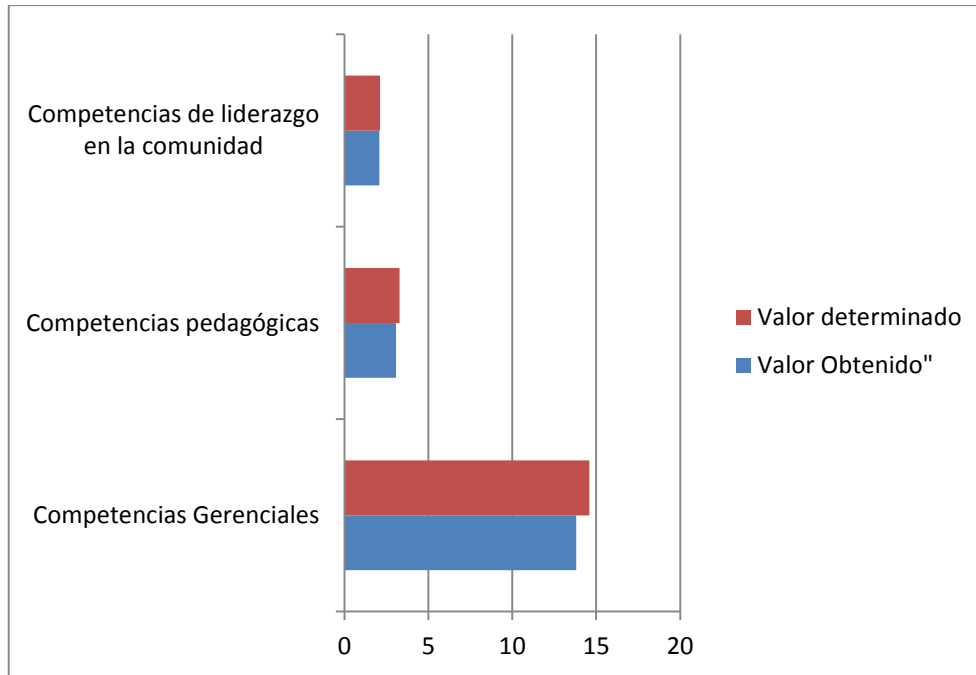
Análisis e interpretación: en esta dimensión la mayoría de los ítems obtuvieron un valor similar, entre ellos se destacan aspectos como promover el desarrollo de actividades socio-culturales, el mantener buenas relaciones con el personal docente, padres de familia y comunidad en general, mantener comunicación permanente con la comunidad. Etc. El puntaje total obtenido fue de 2,089 sobre 2,12. El total del puntaje obtenido en esta evaluación por parte del consejo directivo fue de 18,963 sobre 20 puntos

Tabla 45: Resumen de la evaluación del rector por parte del consejo directivo

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Competencias Gerenciales	13,80	14,59	95%
Competencias pedagógicas	3.068	3,29	93%
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,089	2,12	99%
Total	18, 96	20	95%

Fuente: Consejo directivo Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Grafica 8: Instrumento de Evaluación del rector por parte del consejo directivo: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Consejo directivo Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Interpretación y análisis: evaluación del rector por parte del consejo directivo

En la gráfica 8 se evaluaron tres dimensiones al rector, por parte del consejo directivo, el cual obtuvo un promedio alto ya que la diferencia con el valor determinado es mínimo, la dimensión con menos diferencia frente al valor a alcanzar fue las *competencias de liderazgo con la comunidad*, la dimensión de competencias gerenciales fue la que obtuvo mayor diferencia, sin embargo relacionando este puntaje con el de la autoevaluación la diferencia es mínima. Según la calificación dada al rector y vicerrector por parte del consejo directivo es excelente.

Evaluación del rector por parte del consejo Estudiantil

Tabla 1: Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					Total Encuestas	Valoración Total	Promedio
	1	2	3	4	5			
	0	0.179	0.357	0.536	0.715			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0		1	2	5	8	5.00	0.63
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	2	1	2	3	8	3.93	0.49
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0				8	8	5.72	0.72

1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0				8	8	5.72	0.72
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0			2	6	8	5.36	0.67
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	1		2	5	8	4.83	0.60
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	1		3	4	8	4.65	0.58
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1			4	3	8	4.29	0.54
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	1			1	6	8	4.83	0.60
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0		1	1	6	8	5.18	0.65
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0		2	1	5	8	4.83	0.60
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			1	7	8	5.54	0.69
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0			1	7	8	5.54	0.69
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0		1		7	8	5.36	0.67
TOTAL	---	---	---	---	---	---	70.78	8,85

Fuente: Consejo Estudiantil Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación: En la tabla 1 sobre las competencias gerenciales evaluación hecha por parte del consejo estudiantil se destacan los ítems 1.3 y 1.4. El primero se refiere a la exigencia de la puntualidad al personal de la institución, mientras que el segundo se refiere a controlar la ornada escolar según los horario establecidos, éstos aspectos han salido favorecidos también en otras evaluaciones. Por el contrario el ítem 1.7 y 1.8 obtuvieron muy baja calificación. El primero se refiere a la supervision de la conformacion del consejo estudiantil, y el segundo a dirigir la conformación del comité central de padres de familia. Estos aspectos dan a entender que el director no asume visiblemente estas actividades pero según lo investigado, derroga estas organizaciones a otras autoridades. El puntaje total obtenido en esta dimensión fue de 8,85 sobre 10 puntos.

Tabla 2: Competencias pedagógicas

2.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					Total encuestas	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.					8	8	5.72	0.72
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.				2	6	8	5.36	0.67
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.				2	6	8	5.36	0.67
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.			1	4	3	8	4.65	0.58
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					8	8	5.72	0.72
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26.81	3.35

Fuente: Consejo Estudiantil Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: En la tabla 2 sobre las competencias pedagógicas, evaluación hecha por parte del consejo estudiantil se da una buena calificación a los ítems 2.1 y 2.5. el primero se refiere a observar el desarrollo de las clases del personal docente y el segundo ítem se refiere a orientar a los padres de familia en la solución de los problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. A diferencia de otras evaluaciones donde el primer ítem se le daba poco valor, aquí se le da un buen puntaje. Por otro lado, el ítem menos valorado en esta dimensión fue el 2.4 que se refiere a garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades especiales, este ítem a contado en las distintas evaluaciones con diferentes criterios, que al parecer son el resultado de no tener una información precisa sobre ese aspecto. El puntaje total en esta dimensión fue de 3,35 sobre 3,57.

Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					Total Encuestas	Valoración Total	Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					8	8	5.72	0.72
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.				1	7	8	5.54	0.69
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.				1	7	8	5.54	0.69

3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.				2	6	8	5.36	0.67
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.				4	4	8	5.00	0.63
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.				4	4	8	5.00	0.63
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.				3	5	8	5.18	0.65
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución.				3	5	8	5.18	0.65
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa,			1	2	5	8	5.00	0.63
TOTAL	---	---	---	---	---	---	47.54	5.94
Puntaje Total de la Evaluación del Rector Por Parte del Consejo Estudiantil								18,14

Fuente: Consejo Estudiantil Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

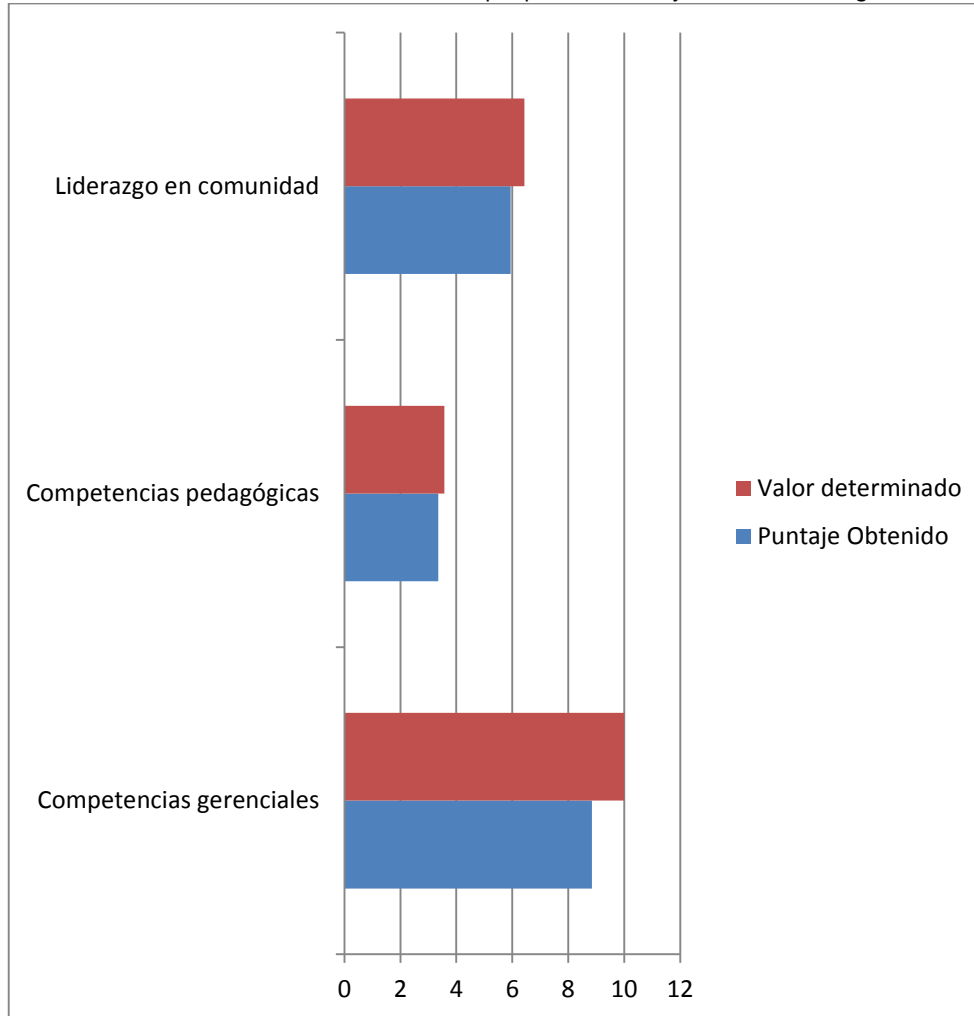
Análisis e interpretación: en la tabla 3 el ítem que más valor obtuvo fue el 3.1 que se refiere a mantener una comunicación permanente con la comunidad. Mientras que el restante de ítems obtuvieron valores similares. El puntaje total dado por el consejo estudiantil al rector fue de 5,94 sobre 6,43. El puntaje de toda esta evaluación fue de 18,17 sobre 20 puntos.

Tabla 49: resumen de la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Competencias Gerenciales	8,85	10	89%
Competencias pedagógicas	3.35	3,57	94%
Competencias de liderazgo en la comunidad	5,94	6,43	92%
Total	18, 14	20	91%

Fuente: Consejo Estudiantil Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Grafica 9: Instrumento de Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Consejo Estudiantil Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
 Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: evaluación del rector por parte del consejo estudiantil

Al igual que en las anteriores gráficas, ésta nos señala la evaluación de tres dimensiones efectuadas por los miembros del consejo estudiantil, las dimensiones de competencias pedagógicas y de liderazgo en comunidad son relativamente iguales, ya que sus puntajes tienen una diferencia muy estrecha frente a los valores que ya estaban determinados para cada dimensión, mientras que en las competencias gerenciales, la diferencia con respecto al valor determinado es amplia, con más de 1 punto del valor deseado. En este sentido, esta dimensión ha estado en los tres anteriores evaluaciones con puntaje más bajo que las otras.

Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia

Tabla 1: Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEN. CCPF	TOTAL	PROME DIO
	1	2	3	4	5			
	0	0.132	0.263	0.392	0.527			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	4	4	2.108	0.527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	3	0	0	1	4	0.923	0.231
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1	3	4	1.973	0.493
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	4	4	2.108	0.527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	1	3	4	1.973	0.493
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	1	0	1	0	2	4	1.317	0.329
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1	1	2	4	1.709	0.427
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	1	0	3	4	1.844	0.461
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	1	3	4	1.973	0.493
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1	3	4	1.973	0.493
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	0	0	0	3	4	1.581	0.395
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	4	4	2.108	0.527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	2	2	4	1.838	0.460
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	1	0	3	4	1.844	0.461
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	1	1	0	0	2	4	1.186	0.297
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	0	0	0	3	4	1.581	0.395
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	1	3	4	1.973	0.493

1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	1	0	0	3	4	1.713	0.428
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	1	0	1	0	2	4	1.317	0.329
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	2	0	0	0	2	4	1.054	0.264
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1	3	4	1.973	0.493
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1	3	4	1.973	0.493
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	2	0	2	4	1.58	0.395
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40	9.91

Fuente: Comité central de Padres de Familia Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación. En la tabla 1 que hace referencia a las competencias gerenciales de parte del comité central de padres de familia, los resultados arrojan una alta valoración a ítems como el 1.1 que se refiere a la asistencia al institución de forma puntual, así como al ítem 1.4 en donde el rector exige igualmente puntualidad al personal docente, administrativo y estudiantes del colegio. Igualmente el ítem 1.12 tiene una buena valoración en cuanto supervisa la conformación del consejo estudiantil. Por otro lado ítems que obtuvieron un bajo rendimiento en cuanto a estas competencias están: el 1.15 de solicitar informes cada mes al administrador sobre informes presupuestarios, así como también el ítem 1.20 de coordinar los procesos del manejo de recursos de otras fuentes de financiamiento. En total el puntaje obtenido fue de 9.91 sobre 12.10.

Tabla 51: Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEN. CCPF	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	2	0	1	1	4	1.183	0.296
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	1	0	0	3	4	1.713	0.428

2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	2	0	0	1	3	4	1.973	0.493
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	1	2	0	1	4	1.185	0.296
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	2	0	1	0	3	4	1.844	0.461
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	1	3	4	1.973	0.493
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10	2.47

Fuente: Comité central de Padres de Familia Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación. En la tabla 2 que hace referencia a las competencias pedagógicas de parte del comité central de padres de familia, los resultados arrojan una alta valoración a ítems como el 2.3 que se refiere a garantizar el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que elabora en la institución, otro ítem importante fue el 2.6 que se refiere a reconocer públicamente los esfuerzos que cada miembro de la comunidad ha alcanzado para el aprendizaje de los estudiantes. Los ítems con menos valoración en estas competencias son el 2.1 que se refiere a realizar actividades para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes y el ítem 2.4 sobre garantizar la matrícula a estudiantes con capacidades especiales. Se recuerda que en la autoevaluación, y la evaluación del consejo directivo el ítem de garantizar la matrícula era alto, mientras que aquí los padres de familia manifiestan lo contrario.

Tabla 52: competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEN. CCPF	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	2	2	4	1.838	0.460
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	4	4	2.108	0.527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1	3	4	1.973	0.493
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educ.	0	1	0	1	2	4	1.578	0.395

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	1	2	1	4	1.574	0.394
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	4	4	2.108	0.527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	1	0	1	0	2	4	1.317	0.329
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	1	0	0	1	2	4	1.446	0.362
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	3	0	0	1	2	4	1.446	0.362
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	1	0	0	3	4	1.713	0.428
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17	4.28
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,66

Fuente: Comité central de Padres de Familia Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

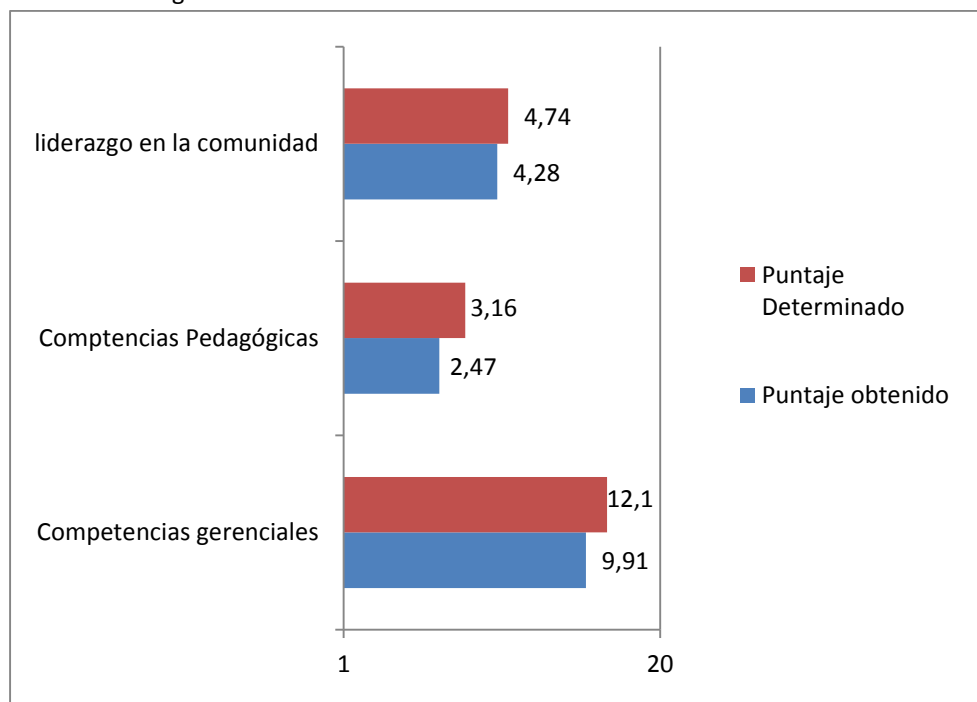
Análisis e interpretación. En la tabla 3 que hace referencia a las competencias de liderazgo en la comunidad de parte del comité central de padres de familia, los resultados arrojan una alta valoración a ítems como el 3.2 y al ítem 3.6. el primero se refiere a apoyar actividades que ayudan al desarrollo de la comunidad y el segundo se refiere a promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores de la institución. Por el contrario, los ítems con menos valor son el 3.7 y el 3.9. el primero tiene que ver con vincular las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad y el segundo hace referencia a relacionar las acciones del plante con el desarrollo de la comunidad. El puntaje total obtenido fue de 4.28 sobre 4.74.

Tabla 53: Resumen de la evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Competencias Gerenciales	9,91	12,10	82%
Competencias pedagógicas	2,47	3,16	78%
Competencias de liderazgo en la comunidad	4,28	4,74	90%
Total	16, 66	20	83%

Fuente: Comité central de Padres de Familia Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Grafica 10: Instrumento de Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Comité central de Padres de Familia Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: evaluación del rector por parte del comité central de padres

Como en todas las demás, la gráfica 10 evidencia un puntaje en la que se ve una pequeña diferencia en cuanto a las dimensiones de competencias pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, mientras que la diferencia es más notoria en las competencias gerenciales. Muchos de los ítems establecidos en las competencias gerenciales dan a entender funciones del rector que son desconocidas por muchos, incluso hasta por el mismo rector, lo que lleva a calificar esta dimensión sin una clara evidencia de las cosas, llevando a calificar en ocasiones con puntajes altos y en otras ocasiones con puntajes bajos.

Por otro lado, hay un margen de diferencia muy estrecho en cuanto al puntaje obtenido en la dimensión de liderazgo en la comunidad frente al valor determinado, y este resultado es fiel reflejo de lo que se ha venido demostrando en las demás evaluaciones, por lo que se infiere que hay un alto puntaje en esta dimensión en donde ha salido favorecida.

Evaluación del rector por parte del supervisor

Tabla 1: Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TO TAL	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					1		0.223	0.223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		1					0.132	0.132
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					1		0.223	0.223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					1		0.223	0.223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					1		0.223	0.223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					1		0.223	0.223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					1		0.223	0.223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					1		0.223	0.223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					1		0.223	0.223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					1		0.223	0.223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					1		0.223	0.223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					1		0.223	0.223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					1		0.223	0.223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					1		0.223	0.223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					1		0.223	0.223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					1		0.223	0.223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					1		0.223	0.223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					1		0.223	0.223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					1		0.223	0.223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					1		0.223	0.223

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					1		0.223	0.223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					1		0.223	0.223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					1		0.223	0.223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					1		0.223	0.223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				1			0.167	0.167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					1		0.223	0.223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					1		0.223	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.					1		0.223	0.223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					1		0.223	0.223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					1		0.223	0.223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					1		0.223	0.223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					1		0.223	0.223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					1		0.223	0.223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					1		0.223	0.223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					1		0.223	0.223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					1		0.223	0.223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					1		0.223	0.223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					1		0.223	0.223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					1		0.223	0.223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					1		0.223	0.223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					1		0.223	0.223

1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					1	0.223	0.223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					1	0.223	0.223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					1	0.223	0.223
1.45. Promueve la innovación pedagógica					1	0.223	0.223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.		1				0.132	0.132
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					1	0.223	0.223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					1	0.223	0.223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				1		0.167	0.167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					1	0.223	0.223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					1	0.223	0.223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					1	0.223	0.223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					1	0.223	0.223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					1	0.223	0.223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					1	0.223	0.223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					1	0.223	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.					1	0.223	0.223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					1	0.223	0.223
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		0.167	0.167
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		0.167	0.167

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.							1	0.223	0.223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.							1	0.223	0.223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.							1	0.223	0.223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.							1	0.223	0.223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.							1	0.223	0.223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	14.089	14.089

Fuente: Supervisor Escolar Zonal
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación. En la tabla 1 que hace referencia a las competencias gerenciales por parte del supervisor, aparecen un sinnúmero de ítems lo cual hace difícil establecer los porcentajes de mayor valor con los de menor puntuación, ya que muchos de los ítems presentan valores similares por lo que no se puede establecer un parámetro normal de diferencia.

De ahí que para el análisis e interpretación de esta tabla se hizo referencia solo a los que se cree más pertinente en cuanto lo que ya se ha precisado en otras evaluaciones. Los ítems con menor porcentaje se refieren al rendimiento de cuentas de los diferentes comités del establecimiento, en donde el rector en cabeza de la institución le ha faltado coordinar en ese aspecto.

El ítem menos valorado se refiere al tener una carga horaria de al menos 4 horas semanales de clase en el establecimiento, mientras que otros ítems con un promedio de valoración similar fueron los que se refieren a rendir cuentas sobre la ejecución de los recursos, como también a los que se refieren a la coordinación y organización de diferentes actividades. El puntaje obtenido en estas competencias según la evaluación del supervisor fue de 14, 089 sobre 14, 45 pts.

Tabla 2: Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes.					1	0.223	0.223
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.					1	0.223	0.223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación.					1	0.223	0.223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.			1			0.112	0.112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					1	0.223	0.223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.				1		0.167	0.167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					1	0.223	0.223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.				1		0.167	0.167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					1	0.223	0.223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1	0.223	0.223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					1	0.223	0.223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					1	0.223	0.223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					1	0.223	0.223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					1	0.223	0.223
TOTAL	---	---	---	---	---	2.899	2.90

Fuente: Supervisor Escolar Zonal

Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación. En la tabla 2 que hace referencia a las competencias pedagógicas por parte del supervisor, los ítems con menor puntaje fueron el 2.4 y el 2.6. El primero tiene que ver con observar al menos una vez al trimestre las clases del personal docente, y el segundo se refiere a solicitar a los docentes que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes. En cambio los

ítems que tienen que ver con la organización de los planes de estudio y de proyectos educativos obtuvieron un porcentaje similar y por encima de los ítems mencionados más arriba. El puntaje total en estas competencias según la evaluación del supervisor fue de 2.90 sobre 3.11. como se puede observar el valor que la supervisora le da al director es bastante alta y no concuerda con otras evaluaciones donde obtuvo puntajes menores.

Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad

3. Competencias de liderazgo en la comunidad (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad ed.					1	0.223	0.223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					1	0.223	0.223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					1	0.223	0.223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					1	0.223	0.223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					1	0.223	0.223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					1	0.223	0.223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					1	0.223	0.223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					1	0.223	0.223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					1	0.223	0.223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución.					1	0.223	0.223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					1	0.223	0.223
TOTAL	---	---	---	---	---	2.453	2.44
PUNTAJE TOTAL DE LA EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR							19,42

Fuente: Supervisor Escolar Zonal
Elaboración: Samuel Santacruz

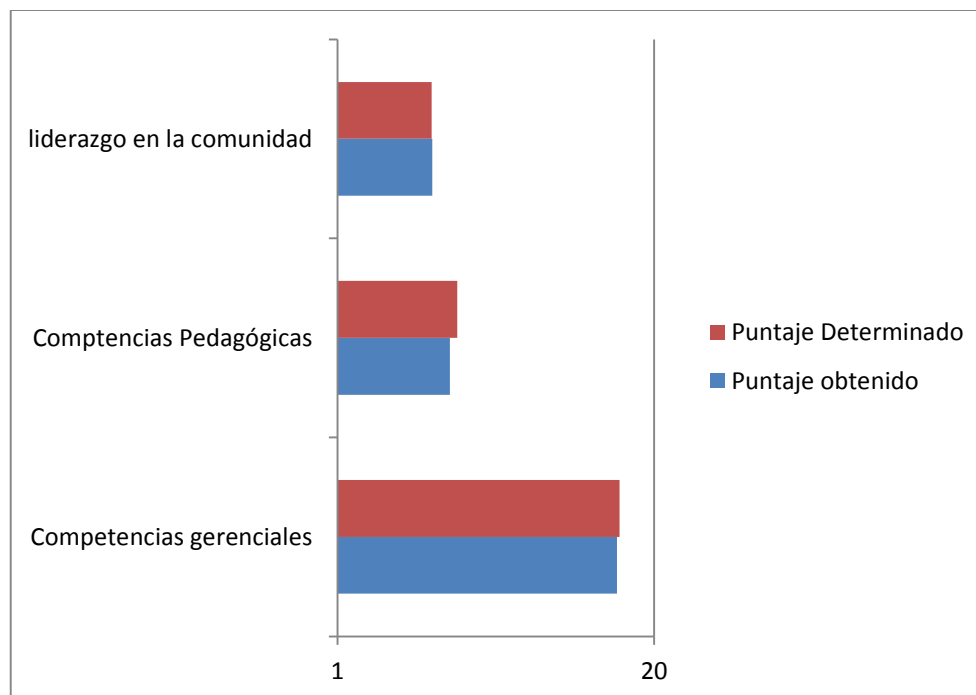
Análisis e interpretación. En la tabla 3 que hace referencia a las competencias de liderazgo en la comunidad por parte del supervisor todos los ítems obtuvieron el mismo puntaje por lo que se infiere que para el supervisor, la gestión con la comunidad de parte del rector es excelente, quizás ante estos aspectos el supervisor no tiene mucho conocimiento o ha escuchado buenas referencias al respecto. El puntaje total obtenido en estas competencias según el supervisor fue de 2.44 sobre 2.44. El puntaje total en cuanto a la evaluación del supervisor fue de 19.42 sobre 20 puntos.

Tabla 57: Resumen de la evaluación del rector por parte del supervisor

Dimensiones	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Competencias Gerenciales	14,08	14,45	97%
Competencias pedagógicas	2,90	3,11	93%
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,44	2,44	100%
Total	19, 42	20	97%

Fuente: Supervisor Zonal
Elaboración: Samuel Santacruz

Grafica 11: Instrumento de Evaluación del rector por parte del supervisor escolar: Colegio Jaime Roldós Aguilera



Fuente: Supervisor Escolar Zonal
Elaboración: Samuel Santacruz.

Análisis e interpretación: evaluación del rector por parte del supervisor

La gráfica 11 deja en evidencia que en las tres dimensiones se alcanzó un puntaje favorable ya que la diferencia frente al valor por alcanzar es mínima. Lo que se podría considerar como una evaluación con calificación excelente, según el parecer del supervisor escolar. De cierta manera se puede corroborar que las competencias gerenciales obtuvieron en todas las evaluaciones un puntaje menor por lo que hace pensar que muchos de los ítems establecidos o no son claros o indican funciones del director que no son de su competencia, como también podría deberse a nuevas directrices que aún no son asimiladas o conocidas por los mismos.

5.3. Resultados finales: evaluación del desempeño profesional directivo

El valor total obtenido por los directivos del colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera es de **89,52** puntos, sobre el valor total de 100. Las dimensiones que menos puntajes obtuvieron tiene que ver con las competencias gerenciales y las competencias pedagógicas, aunque el promedio es excelente hay algunos aspectos en los que se debe mejorar.

A continuación detallamos los puntajes obtenidos de los diferentes instrumentos que se aplicaron a los directivos en la tabla 16 de resumen

Tabla de Resultados finales de todos los instrumentos para la evaluación del desempeño directivo

Instrumentos	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Autoevaluación del rector	16,34	20	82%
Evaluación del rector por parte del consejo directivo	18,96	20	95%
Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil	18,14	20	91%
Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia	16,66	20	83%
Evaluación del rector por parte del supervisor escolar	19,42	20	97%
Total	89,52	100	90%

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: Resumen. El colegio Jaime Roldós Aguilera en la evaluación del desempeño directivo, obtuvo un puntaje de **89,52** puntos que equivale a una calificación de excelente, según lo establecido de que los colegios que obtengan un puntaje entre 76 y 100 se acreditan con una calificación de A (excelente), la puntuación obtenida para este promedio es alta lo que permite determinar el buen nivel dentro del cual está la gestión de calidad de los directivos del colegio, aunque hay algunos puntos en donde hubo dificultades, mas cuando se trata de *competencias gerenciales* en puntos específicos como los de actualizar inventarios, el rendir cuentas a la comunidad de los trabajos realizados en el colegio, también hace falta gestionar más recursos desde otras fuentes y que no todo salga de la comunidad de los padres escolapios. Un punto que sobresale en cuanto a las *competencias pedagógicas* está en que hace falta supervisar más los procesos de evaluación y aprendizaje de los estudiantes, garantizar la matricula a estudiantes con necesidades especiales, pero como se dijo antes, son puntajes que no inciden mayormente en la calificación total de los directivos, porque no es tanta la diferencia en cuanto al puntaje deseado en cada aspecto que se mencionó.

Los instrumentos que menos puntajes alcanzaron fueron: la autoevaluación del rector y la evaluación realizada por los padres de familia. Sobre estos puntos se hablara en la discusión con más criterios sobre los resultados.

4. Resultados finales del desempeño profesional de la institución

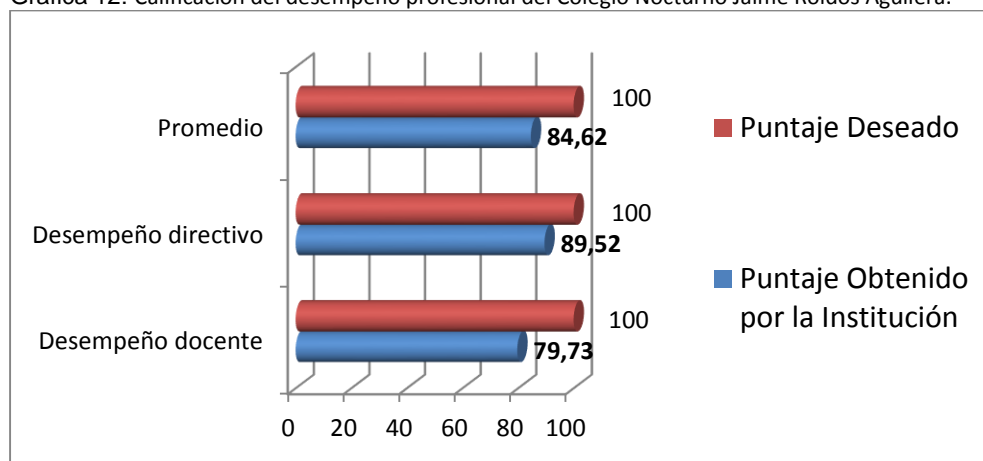
En seguida se tendrá una tabla resumen del total del desempeño profesional del colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera.

Tabla 59: Promedio total para la calificación del desempeño profesional del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

EVALUACION	Valor obtenido	Valor por alcanzar	Porcentaje
Desempeño Profesional De Los Docentes	79,73	100	80%
Desempeño profesional de los directivos	89,52	100	90%
Total / Promedio	84,62	100	85%

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Grafica 12: Calificación del desempeño profesional del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera.



Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz

Análisis e interpretación: calificación total del Colegio Jaime Roldós

Aguilera: La grafica 12 indica los puntajes finales obtenidos en el desempeño profesional docente y directivo del colegio Jaime Roldós Aguilera, el promedio final obtenido por dicha institución es de un total de 84,62 (85) lo cual indica una calificación A de excelente. Como se puede precisar con la gráfica, el puntaje del desempeño profesional docente es más bajo que el del directivo, es decir hay mas tendencia a un desempeño de calidad por parte de los directivos que de los docentes. En el puntaje del desempeño profesional docente incidió de manera significativa las evaluaciones hechas por los estudiantes, quienes son prácticamente los principales veedores del desempeño profesional de los docentes, por lo que se da una relevante veracidad a esa evaluación.

De igual manera, haciendo un análisis exhaustivo de cada tabla, hay una tendencia a algunas debilidades que aparecen reiteradamente en diferentes cuestionarios como lo es el uso de las TIC y la relación con la comunidad, como aspectos que se tiene que mejorar, también reincide algunos aspectos de las habilidades pedagógicas y didácticas como cosas por mejorar en el desempeño docente y aspectos de las competencias gerenciales para mejorar el desempeño profesional directivo.

5. Discusión de los resultados.

Después de haber obtenido una visión general de los resultados, el propósito que se plantea para esta parte del trabajo es relacionar los lineamientos teóricos con los resultados del proceso de investigación sobre *la evaluación del desempeño docente y directivo del colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera de la educación básica Y del bachillerato en el cantón Loja, provincia de Loja durante el año 2012-2013*. Se parte de la premisa de que las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador tienen característica de deficiente en el desempeño profesional docente y directivo, con los resultados obtenidos en esta investigación se rechaza dicha hipótesis, ya que del análisis anteriormente expuesto de los resultados obtenidos de la investigación se comprueba que la institución educativa Jaime Roldós Aguilera logró un puntaje que tiene calificación A que lo acredita como excelente. Sin embargo se cree necesario subrayar que hay muchos aspectos en lo que tiene que mejorar y superar. Por tal razón se hace a continuación una discusión de los aspectos más significativos de la investigación. En primer lugar, se considera como fundamental y relevante la información obtenida desde las diferentes encuestas aplicadas a toda la muestra poblacional de la institución educativa, desde esta premisa se trató de resumir los resultados finales de cada muestra de población, como es el caso del desempeño docente y directivo.

Dimensiones del Desempeño docente

Se toma en cuenta los instrumentos aplicados a los docentes, todos ellos varían en las dimensiones o indicadores de evaluación del desempeño profesional docente, pero hay unos lineamientos o dimensiones a los que se refieren constantemente en la mayoría de los instrumentos de evaluación.

Analizando todas las tablas y gráficas del apartado anterior, se evidencia que las dimensiones de *atención a los estudiantes con necesidades especiales, relación con la comunidad, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, proceso de enseñanza aprendizaje, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades especiales* son las dimensiones que se presentan con puntajes menores al deseado.

Haciendo un análisis de los resultados de cada evaluación se llega a estas aseveraciones.

- La dimensión que tiene una tendencia hacia una calificación regular es la **relacion con la comunidad**, referida en los instrumentos de autoevaluación de los docentes (ver tabla 6), evaluación de los docentes por parte del rector (ver tabla 5) y la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia (ver tabla 1). En las tres encuestas esta dimensión obtiene puntajes bajos, es una debilidad que muestra la institución, según el parecer del directivo, de los profesores y de los padres de familia quizás hay poca preocupación del contexto donde se incarta la institución, también puede deberse a que la población del colegio es adulta, muchos de los contactos que se tiene es básicamente con los mismos alumnos que se representan así mismos, lo que implica desatender a la comunidad de los padres de familia y del contexto mismo.

Con todo lo que se entreve en esta dimensión, también quedan implicadas las políticas de la institución al no estar caminando por procesos reales de calidad, ya que la calidad educativa debe fundamentarse en la pertinencia no sólo de recursos físicos, sino de un marco que ayude regular todos los factores involucrados en la educación tal como lo manifiesta Fallas donde la calidad es vista como el conjunto de propiedades y características de un servicio que satisface necesidades expresadas o implícitas. Fallas (1998). En este caso la de los padres de familia y comunidad perteneciente al contexto donde se incarta la institución. Quizás hace falta también partir de la realidad de la sociedad a la que se quiere atender en el colegio, si no se conoce la población estudiantil, ni de los padres de familia, no hay una relación de peso con la misión que se quiere proyectar, el plan decenal de educación del Ecuador así lo dice cuando aclara que para hablar de una educación de calidad, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad es la que se anhela tener.

- Otra de las dimensiones que no alcanzó un buen promedio de calificación fue el de **Habilidades pedagógicas y didácticas**, esta dimensión se encuentra en los instrumentos de: autoevaluación de los docentes (ver tabla 2), coevaluación de los docentes (ver tabla 1), evaluación de los docentes por parte del rector (ver tabla 3), evaluación de los docentes por parte de los estudiantes (ver tabla 1). Esta dimensión está presente en la mayoría de los instrumentos del desempeño docente. Uno de los ítems de esta dimensión tiene que ver con la utilización de las TIC para las clases que alcanza un promedio bajo en muchas de las evaluaciones.

Otro ítem que se calificó con bajos valores fue el aprovechar el entorno natural y social para propiciar aprendizaje.

- En cuanto a la utilización de las TIC como medio pedagógico y recurso didáctico en las clases, es un problema que afecta de manera rigurosa al proceso de enseñanza-aprendizaje del colegio. Quizás una de las causas más relevantes sea que hay un alto porcentaje de la población de docentes del colegio que se encuentra en un promedio de edad adulta en que se les hace difícil manejar las TIC como herramienta para la educación, esta es otra razón por la que muchos docentes sienten un bloqueo o ansiedad frente a las evaluaciones impulsadas por el gobierno, en cuanto que ese proceso evaluativo enfatiza enormemente en el uso de las TIC lo cual genera cierta apatía entre los compañeros docentes.

Sin embargo éste es un problema que tiene que ver más con la exigencia personal o con lo que Garces llamó la cultura del esfuerzo (2003), porque también es conocido que muchos docentes en esa edad referida anteriormente, han superado los obstáculos de la tecnología y ahora han sacado ventajas de las mismas para sus clases, por lo tanto es un tema más de motivación y de formación que de falta de recursos o de otras circunstancias.

- Al volver sobre los estándares de la educación del desempeño docente del Ecuador, referidos en el marco teórico, un estándar obedece a los conocimientos, habilidades y actitudes que un docente debe poseer. Ministerio de Cultura (2011).

Si se es fiel a lo que exige hoy el ministerio, un buen número de docentes de la institución Jaime Roldós Aguilera no presenta las competencias necesarias hoy en día para llevar a buen término la práctica pedagógica, concretamente en cuanto se refiere al manejo de las TIC y del aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar aprendizajes. Dentro de las medidas estratégicas que deberá priorizar la institución estaría la de brindar una formación y capacitación en el manejo de las TIC, y en aprovechar otros espacios diferentes a los del aula para solventar de alguna manera estas dificultades que se presentan a nivel de habilidades pedagógicas y didácticas.

- Aunque en menor medida, una de las dimensiones en que también se obtuvo bajos puntajes fue la de *Sociabilidad pedagógica*. Referida en los instrumentos de autoevaluación de los docentes (ver tabla 1), evaluación de los docentes por parte

de los estudiantes (ver tabla 2), evaluación de los docentes por parte de los padres de familia (ver tabla 3), la sociabilidad pedagógica se refiere en primer lugar a aquellos parámetros en los cuales el docente propicia la buena comunicación y trato con sus estudiantes, es decir aquellas actitudes que debe tener el docente para que sus estudiantes estén al día con sus compromisos académicos e institucionales, desde la motivación y desde la cortesía brindada por el profesor.

Cobra importancia entonces, lo que ya se había manifestado antes, cuando se hablaba sobre los procesos evaluativos que está impulsando el ministerio de educación y cultura, en donde hace falta una reflexión situada del docente acerca de su acción, que no se limita sólo a cumplir con una lineamientos y leyes, o no solo se enfoca a aspectos operativos comportamentales, sino que tiene que estar en consonancia con las reales y auténticas necesidades de los estudiantes. Frente a eso, el docente lo llega a descubrir cuando ha tenido una interacción constante y eficaz con sus estudiantes, resumiendo a Elizalde cuando habla de la práctica docente manifiesta que la práctica docente se concibe como “el conjunto de situaciones que configuran el quehacer del profesor y de los alumnos”. Elizalde: 2008. 2).

Ahora bien ¿cuáles son esas situaciones? Seguramente que la evaluación del desempeño docente recoge o infiere éstas situaciones que pueden darse dentro del aula, pero quien tiene que cristalizarlas con un propósito social y educativo es el mismo profesor. La docencia tiende a convertirse así, en profesión con sentido relacional, donde el vínculo es esencial, se reconoce el carácter profundamente relacional de la docencia, pues se trata de un rol que no puede deslindarse fuera de una interacción continua, entre maestro y estudiantes.

- Otra de las dimensiones en la que se obtuvo un bajo puntaje fue la **Atención a estudiantes con necesidades especiales**, siguiendo a Murillo, (2007), uno de los efectos escolares que debe pretender siempre los centros educativos debe ser influir en los resultados de los alumnos, de ahí que la comparación de rendimiento entre los que asisten y los que no asisten no es un efecto positivo ni escolar, porque puede ser que se albergue a muchos estudiantes en la escuela, pero si ellos no logran las competencias necesarias para asumir los retos de cada

nivel educativo, el efecto escolar no esta incidiendo en nada, de ahí que la atención a los alumnos con necesidades especiales no solo contemple el hecho de inclusión educativa, sino que en esos casos debe saber orientarse a conseguir las comptencias minimas con las que podría defenderse el alumno con estas capacidades. El docente por su parte, debe tener un conocimiento y formación basica para atender éstos casos. Eso se discutió en los desafios a los que esta llamdo enfrentar el docente de hoy.

- Al igual que en la anteriores dimensiones, se indica que el proceso de enseñanza –aprendizaje en el colegio Jaime Roldós Aguilera tiene cierta debilidad y limitaciones, que se evidencian quizás por la poca innovación pedagógica que se tiene para guiar las clases, aun persisten cortes tradicionales que se tuvieron que ir superando con el tiempo, pero que siguen estando latentes en la práctica docente. El reflejo más notorio frente a esto es seguir con el pensamiento de que el docente sigue estando en el centro del proceso de aprendizaje, por eso hace falta de que el alumno sienta que él es quien debe producir el conocimiento desde su propia experiencia como lo señalan las cuelas criticas contemporáneas. Con respecto a las actividades iniciales es positivo señalar que esta dimensión si se cumplen sobre todo en la presentación del tema como de los objetivos y de la motivación para la misma.

- También es de subrayar, que de las dimensiones que *mas puntaje* se obtuvo fue la de **normas y reglamentosen** todas las evalauciones. La tendencia a esta dimension puede ser debido a las disposiciones que ha venido impulsando el gobierno, no sólo a nivel educaivo sino en cualquier sector público. Ademas de eso, lo docentes al ser en su mayoría docentes con una larga experiencia, han sido educados en el respeto por las normas constitucionales y que de cierta manera, son mecanismos que se utiliza en cada nación para hacer cumplir los propositos hacia las propuestas para mejorar la vida de los ciudadanos. Las reformas educativas del Ecuador han sido en toda su historia un entramado de cambios continuos, sin querer reprochar los intereses que pudieron tener los gobiernos de turno, lo positivo de este modo de regular la educación, es que en cada momento hay preocupación por estar superando aquellas cosas en la que se sentía que no se estaba caminando bien, de ese modo quien acata cada nueva

ley y cada nuevo reglamento con convicción e identidad por el país, es alguien digno de admirar.

Dimensiones del desempeño profesional directivo

- Las dimensiones evaluadas en cada uno de los instrumentos sobre el desempeño directivo fueron: las competencias gerenciales, las competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad. Según los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos se ve un promedio equitativo en todas las tres dimensiones. Las que menores puntajes obtuvieron, fueron las de competencias gerenciales y competencias pedagógicas.

- Las competencias gerenciales fueron evaluadas por el mismo rector, por el consejo directivo, por el consejo estudiantil, por el comité central de padres de familia y por el supervisor escolar (ver tabla 1 en todas éstas evaluaciones), en estas competencias los puntajes fueron menores frente a las otras dos dimensiones, en casi todas las evaluaciones sacaron una diferencia de más de 70 puntos con relación al puntaje deseado, excepto en la evaluación del consejo estudiantil y del supervisor donde la puntuación subió. Como son tantos los ítems de estas competencias en cada una de las evaluaciones, no se puede describir detalladamente las causas que estuvieron detrás de estos puntajes. Esta también la cuestión de que muchas de las funciones que aparecen en esta serie de competencias, son delegadas por el señor rector a otros funcionarios, él se encarga de coordinar y de organizar muchas cosas, sin embargo hace falta de que haya un seguimiento en cuanto si los encargados asimilan de forma responsable lo que se les encomienda.

- Desde la mirada del supervisor y del consejo estudiantil los puntajes en estas competencias suben considerablemente, y puede deberse principalmente a que desconocen muchas de las funciones que realmente cumple el directivo, y en el caso del supervisor es ajeno a la realidad propia de la institución, ya que su labor se restringe a supervisar lo más esencial en cada visita que se hace al establecimiento.

- Es difícil reunir todas las competencias necesarias para ser director, como lo manifiesta la comisión de evaluación a directivos de la Universidad Nacional referida en la parte teórica de este trabajo. UNL (2007). Sin embargo este es uno

de los desafíos que tienen los actuales directivos es la formación gerencial, formación que hasta hace poco, era nula en el Ecuador. Esto se debía a que las autoridades de las instituciones se nombraban muchas veces por la sola experiencia en el campo educativo, o en muchos casos por deudas políticas o intereses partidistas, para hacerle honor a la burocracia imperante en este país. Sin embargo hoy se exige que los directivos estén bien preparados y tengan las competencias para asumir el rol de dirigir un centro educativo. La reforma educativa del país ha impulsado la carrera docente y directiva y para lograr estos cargos se necesita concursar y demostrar la competitividad necesaria. En el caso del Colegio Jaime Roldós Aguilera los directivos si tienen las competencias necesaria, algunas de las funciones que aparecían en las evaluaciones eran muchas de ellas delegadas a segundas autoridades y por ese hecho muchas de las preguntas quedaron sin ser respondidas.

- El mayor grado de deficiencia presentado por los directivos tiene que ver con la rendición de cuentas a la comunidad de los recursos, sin embargo se ve buena gestión de los mismos, sólo hace falta una mayor comunicación y dar a conocer los proyectos que se tiene cada año cuando se trata de mejorar la planta física del establecimiento. Por otro lado, también se obtuvo bajos puntajes en cuanto a la supervisión del proceso de evaluación y del aprendizaje de los estudiantes, aunque esto sea un trabajo sobre todo de los coordinadores académicos, los directivos tendrían que estar al tanto en estos aspectos y tomar medidas correctivas y de mejoramiento a tiempo, para evitar la deserción escolar.

- Otra de las dimensiones que obtuvo puntajes menores, pero no por ello malos, es la de competencias pedagógicas, se debe a que son tantas las funciones del director que alguna de ellas parecen salirse de las manos a una persona que está en continuo trabajo y atendiendo a personas de todos los ámbitos escolares.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se logró cumplir los objetivos propuestos para esta investigación, como fue poder determinar el nivel de la calidad del desempeño docente y directivo de la educación básica y de bachillerato del colegio Jaime Roldós Aguilera, como también identificar las necesidades más relevantes a través de la evaluación de dicho desempeño, con lo cual se hizo una propuesta de mejoramiento para la institución.

- Lo más relevante de la investigación fue poder determinar **la calidad educativa del desempeño docente y directivo de las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador en el año 2012-2013**, el cual obtuvo un puntaje de 85 puntos que en la calificación establecida da para ser considerado como un colegio de excelente calidad.

- Se comprobó los supuestos de los que se había partido en esta investigación, al descartar que el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador tenían características de deficiente en función de los estándares de calidad, ya que el colegio nocturno Jaime Roldós Aguilera de la ciudad de Loja, obtuvo una calificación que lo acredita con un excelente desempeño tanto docente como directivo.

- Se evaluó el desempeño profesional docente y directivo, a través de los instrumentos de evaluación, y del instrumento de observación para la clase impartida por lo docentes, dando como resultado un puntaje de 79,73 para el desempeño docente y de 89,52 puntos para el desempeño directivo, al final se promedió los dos resultados para obtener la calificación total que es establecida para el desempeño profesional del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera.

- Se concluyó también, que aunque el puntaje obtenido por el Colegio Jaime Roldós Aguilera fue excelente, sin embargo quedan ciertas falencias que se debe considerar como prioridad, para no quedarse con indicadores que desprestigien

el buen desempeño del colegio y que serán la base para mantener un buen nivel en un futuro. Esas falencias están nombradas en la discusión sobre todo lo que tiene que ver con las habilidades pedagógicas y didácticas, y la relación con la comunidad entre las que más mostraron debilidad.

- La formación permanente de los docentes y de los directivos es pieza clave para solventar muchas de las limitaciones que se transparentaron tras los resultados de esta investigación. Según lo que se pudo identificar, esas debilidades no son por falta de interés de los docentes y directivos al no atender a todas las demandas, sino más bien que se desconocen muchas implicaciones que debe tener un proceso en la gestión de la calidad educativa. Cabe además decir, que la Unidad Educativa Calasanz a la que pertenece el Colegio en donde se hizo la investigación, ha venido desde hace unos 4 años impulsando el sistema de gestión educativa, a la cual se le ha otorgado la certificación de Calidad ISO 2001 y está en busca de la recertificación. Si a pesar de eso muchas cosas todavía no son asimiladas por el Colegio dentro del sistema de gestión de Calidad, ¿qué se podría esperar de otras instituciones en donde todavía no se ha comenzado a recorrer por estos procesos?

- Muchas de las dimensiones evaluadas son vistas por uno u otro actor de manera distinta: por una parte muchos de los estudiantes creen que ya debe haber un cambio que sea siempre en su beneficio. Por otro lado, los docentes ven muchos de los cambios como una imposición. Los directivos creen tener cierta presión desde todos los ángulos, porque no pueden dar pasos impositivos por el gobierno, en un contexto donde se mueven diferentes realidades y diferentes intereses.

- El Colegio cuenta con muchos equipos y recursos tecnológicos, el problema radica en que los docentes no los usan o hay muy poco interés para utilizarlos en las diferentes clases.

La inserción dentro del contexto de la comunidad, está siendo desatendida, es otro de los puntos en los que la Institución muestra debilidad. Desde hace años el colegio se ha insertado físicamente en el sector y ha impulsado una educación de buen nivel, pero ha fallado cuando se trata de vincularse de una mejor manera a

la comunidad. Las buenas relaciones y el apoyo con la comunidad educativa al interior de la institución difieren enormemente con las relaciones hacia fuera de su contexto.

2. Recomendaciones

Hace falta por tanto, entrar en una cultura donde se incluya las TIC como un recurso pedagógico y didáctico dentro del diseño curricular y no sea simplemente el hecho de llenar una clase o un tema con el uso de las TIC.

- Una de las debilidades que el Colegio Jaime Roldós Aguilera tiene que saber manejar es la atención a estudiantes con necesidades individuales, hace falta formación en este sentido. Se está viendo a los docentes como buenos profesionales, pero hace falta quizás ese trato que lleva a reconocer las necesidades reales de los estudiantes, el de saber adaptar los temas a esos alumnos que tienen estas necesidades.

- Muchos de los pormenores que se presenta en una institución educativa, sin excepción del colegio Jaime Roldós Aguilera al que se aplicó la evaluación del desempeño docente y directivo, es la falta de comunicación que se da entre los distintos ámbitos educativos del plantel. Muchos de los padres de familia se quejan que no hay avisos oportunos sobre el rendimiento de sus hijos. De la misma manera no hay comunicación de los padres sobre situaciones que les pasan a sus hijos, que al no ser reportadas pasan a ser motivo de sanciones y de bajo rendimiento académico para los mismos. Estas situaciones se presentan porque no hay canales de comunicación al haber el desinterés de los padres de familia, y por otro porque el colegio funciona en un horario que es muy difícil para que los representantes acudan a una cita al colegio de sus hijos o representados. Una alternativa que se está proyectando es hacer firmar cartas de compromiso a los padres y representantes en el momento de la matrícula.

- Lo anteriormente mencionado como los mayores desafíos del colegio, no podrán ser superados, mientras no hayan planes y proyectos conjuntos en los que se involucren todos los actores de la institución y de la comunidad a la que

pertenece. Esos planes tiene que nacer muchas veces de la iniciativa de los mismo involucrados, o de agentes externos que quieran ayudar a la institución. En este caso, la propuesta de mejora educativa se centrará en resolver en algo la necesidad de la falta de uso de las TIC en las clases como recurso pedagógico y didáctico del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera.

Aunque el mismo ministerio de educación y cultura ha generado cursos de capacitación en este aspecto, el acento de la siguiente propuesta radica en integrar las TIC al diseño curricular, desde una planificación que dé cuenta de su uso y necesidad para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de la evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo de las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador en el año 2012-2013, se considera como un colegio con una excelente calidad en su desempeño profesional educativo. Sin embargo, también presenta algunos aspectos que son limitaciones por haber obtenido puntajes muy por debajo del límite requerido en diferentes evaluaciones, como es el caso de que hace falta mayor vinculación con la comunidad para generar proyectos que ayuden a su desarrollo integral. Por otro lado, hay un problema que quizás es más viable por ahora tratar de resolver, por ser el que más reincide de deficiente y porque es el que más preocupa en las actuales tendencias en las que se mueve una educación de calidad; el manejo y utilización de las TIC.

Título de la propuesta

“Formación y Capacitación de los docentes de la educación básica y del bachillerato del Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera de la ciudad de Loja, para saber utilizar material didáctico desde las TIC, en las clases como recurso pedagógico y didáctico, el cual será implementado en la planificación del diseño curricular durante el año 2013- 2014 como plan de mejora de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo”.

Justificación

Se vive actualmente una época en la que las tecnologías de la comunicación e información están en todos los ámbitos de la vida del ser humano, que incluso se llega a plantear una hipótesis que hasta hace unas 5 décadas era impensable suponer ¿Qué sería del mundo si faltaran las tecnologías y sus beneficios de comunicación e información?

Si se piensa bien en la premisa, es absolutamente inimaginable hoy, un mundo sin los avances de las computadoras y de las distintas tecnologías que hacen más

fácil la comunicación y más asequible la información. Se quiere por tanto, hacer una propuesta para el Colegio Jaime Roldós Aguilera sobre el uso y manejo de las Tics por parte de los docentes de la institución como recurso pedagógico y didáctico que lleve a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje de la educación, de tal modo que con ello se empiece a deslegitimar una educación centrada solo en la transmisión de conocimientos y de información, y más bien se abra al logro de desarrollar la capacidad de producirlos y utilizarlos. La dificultad radica sobre todo, en que el Colegio si cuenta con diferentes equipos tecnológicos y salas de audiovisuales, como también de conexión a internet inalámbrica en diferentes espacios de la institución, pero son utilizados por muy pocos docentes lo que lleva a hacer el siguiente diagnóstico.

- Muchos de los docentes no saben manejar y utilizar las tecnologías de la información en su planificación curricular.
- No se cuenta con una planeación curricular donde se prevea el uso de las tecnologías como recurso didáctico y pedagógico en las clases.
- No hay fácil acceso a los recursos que la institución posee, por falta de organización administrativa y gerencial.

Con lo anterior, y haciendo un análisis de las posibles causas del problema se cree que la solución más acorde a las necesidades es la de plantear una formación y capacitación para los docentes en el uso de las TIC como recurso pedagógico y didáctico, ya que por un lado las actuales exigencias curriculares proponen la flexibilidad de los mismos para que se incentive incluso el uso de las TIC como recurso pedagógico, por otro lado, la realidad de la institución al pertenecer a una unidad educativa, hace que deba compartir muchos de los recursos tecnológicos con el Colegio matutino, el instituto pedagógico y la básica primaria que conforman la Unidad educativa.

Dada la complejidad que resulta la administración de los recursos, el colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera se ha quedado en la conformidad de no gestionar lo suficiente para lograr tener todos los beneficios de la unidad educativa, sobre todo en el acceder a las TIC, Sin embargo se cree que este

problema puede ser solucionado con acuerdos y una mayor organización administrativa, sin mayores complicaciones.

La falta de capacitación en cambio, requiere un plan estratégico para solucionar el problema identificado, ya que muchos de los docentes de avanzada edad presentan un bloqueo frente a estas capacitaciones, otros docentes con más capacidades en este aspecto, necesitan formación para saber utilizar estos recursos con ética y sentido crítico, por otro lado el uso de las TIC en las clases requiere un proceso de actualización y adaptación curricular que muy pocos docentes acentúan desde una planificación sistemática.

Resumiendo a Sánchez L, (2004: 4) entre los aspectos positivos a conseguir con las Nuevas Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones en la formación del profesorado cabe destacar la siguientes que son las más pertinentes en cuanto al contexto que se conoce de los docentes y en cuanto a los propósitos formativos e la propuesta.

- Innovar en el campo de los roles profesionales y los métodos didácticos a la tarea docente. Esto supone la implantación de algo nuevo, apoyado en la técnica, en el proceso de Enseñanza/Aprendizaje, aportando nuevas formas de hacer.
- Integrar el currículo escolar al contexto haciendo que sean los proyectos educativos los que reclamen la tecnología y no a la inversa, para permitir que todos los alumnos tengan una alfabetización informática.
- Favorecer la autonomía del profesorado para la introducción de las TIC en el aula convenciéndole de su seguridad en el dominio, así como de su cualificación para el uso como recurso didáctico.
- Fomentar la ética del profesorado para usar críticamente los recursos informáticos.
- Potenciar el intercambio de experiencias, ya sea en el campo de las estrategias didácticas o en el de adaptación y/o elaboración de materiales con incidencia de las TIC. Para ello se quiere gestionar la elaboración de material digital en el que

se diseñe planificaciones curriculares que posibiliten la utilización de las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación

Contenidos en los que se capacitaran los docentes

- A nivel de hardware el docente tendrá que trabajar en equipos, con compañeros que tengan más experiencia para garantizar que el profesor pueda resolver cualquier implicación básica en el uso de las herramientas.
- A nivel pedagógico didáctico; los docentes deben manejar todos los componentes del currículo ya que la tecnología no es el interés principal, sino aprender con la tecnología.
- A nivel ético y crítico reflexivo; los docentes deben ayudar a que los estudiantes valoren las TIC como instrumento para aprender a aprender, desarrollando en ellos competencias críticas frente a su uso.

La capacitación y formación está centrada en dos niveles

1er Nivel: compuesta por dos fases.

1ª Fase: Introducción a la informática: Conocer y dominar el sistema operativo Windows.

2ª Fase: Introducción a Internet: Uso de diferentes navegadores, creación de páginas Web, consultas por búsqueda avanzada.

2º Nivel: Compuesta por dos fases.

1ª Fase: Integración de internet en el aula en donde la enseñanza tradicional se transforma para ser enfocada mediante las TIC. El docente facilita y guía, los alumnos como motor de su propio aprendizaje

2ª Fase: Elaboración de planes microcurriculares con recursos tecnológicos para que el docente no improvise las clases de este tipo, sino que ya sean planificadas con antelación.

Por estas situaciones los objetivos para este plan de mejora se describen así.

Objetivos

Entre los objetivos que se pretenden alcanzar mediante esta propuesta se señala los siguientes.

Objetivo General

Formar y capacitar a los docentes de la educación básica y del bachillerato del Colegio Jaime Roldós Aguilera, para saber utilizar material didáctico desde las TIC, en las clases como recurso pedagógico y didáctico

Objetivos Específicos

- Formar y capacitar a los docentes en el uso y utilización de las TIC con docentes capacitadores, para hacer las adaptaciones pertinentes en el diseño curricular del próximo año lectivo 2013-2014
- Evaluar la práctica docente en el uso y utilización de las TIC desde la integración curricular, para corregir debilidades y potenciar habilidades mediante la simulación de clases impartidas a los compañeros docentes al finalizar la capacitación y formación.
- Elaborar material digital de los diseños curriculares adaptados con el uso de las TIC para que esté disponible en la página Web del colegio, al comienzo del año lectivo 2013-2014.

Además de los propósitos de la propuesta, se tiene en cuenta también una serie de actividades que podrán facilitar el logro de los objetivos, dichas actividades se determinan a continuación.

Actividades

- Contacto y asesoría con especialistas
- Diseñar un plan de capacitación con horarios y personal que asesore los talleres
- Presentación de la propuesta
- Registro y control de los participantes que se van a capacitar
- Establecer horarios para la capacitación
- Capacitación y formación de docentes en el uso de las TIC
- Evaluación del curso

- Selección y corrección del material digital.
- Subir la información y el material a la página Web del colegio.

Localización y cobertura espacial

La propuesta está encaminada para que pueda ser ejecutable en el Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera, que pertenece a la Unidad educativa Calasanz Institución regentada por la orden de los Padres Escolapios del Cantón Loja, parroquia del Valle de la Provincia de Loja – Ecuador.

Población objetivo

El plan de mejora está dirigido en primer lugar a los docentes de 8º, 9º, 10º años de educación básica y a los docentes de 1º, 2º, 3º años de bachillerato del colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera, en segundo lugar a todos los docentes y directivos de la instituciones que tengan las mismas dificultades y a quienes pueda servir la propuesta planteada.

Sostenibilidad de la propuesta

La propuesta si es viable y sostenible de hacer, porque la institución cuenta con los espacios disponibles para ello, como son 2 salas de audiovisuales, una sala de internet, un aula con equipos de computación con tableros didácticos, 4 proyectores y un ingeniero de informática.

Por otro lado, el colegio en el último trimestre de labores ha implementado una red de internet inalámbrica lo que hace factible que un curso de capacitación en las TIC con estas especificaciones se acepte con buena disponibilidad por parte de los docentes y directivos, ya que una de las necesidades es que muchos docentes aprovechen este tipo de conexiones para las clases impartidas por ellos mismos y para su formación

Es necesario aclarar que aunque El MEC también impulsa cursos de capacitación a los docentes en la utilización de tecnologías para que estén al servicio como recurso pedagógico en el aula, lo particular de la propuesta que se ha explicado en lo que respecta a este trabajo, tiene que ver con que la capacitación desemboca en poder implementar las TIC como recurso adaptado al diseño

curricular anual, que los docentes diseñen planes microcurriculares ya sea de biología, Matemáticas, lenguaje, entre otros con la utilización de las TIC, para que estas no sólo sean un recurso improvisado del tema, sino que permitan ser una herramienta en el aprendizaje significativo de los estudiantes.

A continuación se presenta cada uno de los recursos que posiblemente se requieren para llevar a cabo el plan de mejora, contando en primer lugar con el espacio físico de la unidad Educativa Calasanz para operativizar todas las actividades que se han propuesto y que se describen a continuación.

Tabla: Recursos por actividad

Actividades Recursos	Humanos	Tecnológicos	Materiales	Físicos	Organizacionales	Económicos
Contacto y asesoría con especialistas	*1 Capacitador	Computador – Infocus	**Material de temáticas impreso	sala de audiovisuales	***Refrigerios	*20 dólares ** 5 dólares ***20 dólares
Diseño de trípticos	*1 Diseñador Grafico	----	-----	-----	-----	*30 dólares
Presentación de la propuesta	1 Docente	----	-----	----	-----	-----
Registro y control de los participantes	1 Docente	1 Computador	Hojas Block	Salas de Audiovisuales e internet	Listas de los participantes	----
Establecer horarios	1 Docente	1 Computador	Hojas block	Estafetas de la Institución	----	-----
Capacitación y formación	*1 Capacitador	Computador – Proyector, internet	-Tableros, Marcadores -Libretas de apuntes. ***Folletos y material impreso	Salas de audiovisuales, sala de internet, salas de computación	**Refrigerios	*400 dólares **200 dólares *** 50 dólares
Evaluación del curso	Todos los docentes	Computador – Proyector, internet	Tableros, Marcadores	Salas de audiovisuales, sala de internet, salas de computación	Establecer tiempos definidos para cada docente	-----
Selección y corrección del material digital	**1 Operador de informática	1 Computador con – plataforma de la página de internet	*CDs Memoria USB	-----	-----	**40 dólares *10 dólares
Presupuesto total	5% para imprevistos = \$ 39					\$ 775
						\$ 814

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera
Elaboración: Samuel Santacruz.

Presupuesto

El financiamiento para ejecutar la propuesta es de 775 dólares, se podría estimar también 39 dólares para cualquier tipo de imprevisto que se obtiene como resultado del 5% de la suma total del proyecto, para un total de 814 dólares.

Las líneas de gestión para financiamiento corren por parte de la unidad educativa Calasanz, más lo que se pedirá como inscripción al curso, que equivales al 2% del total (15 dólares). Hay que tener presente también, que así como se van a generar egresos para llevar a cabo la propuesta, se cree que en un futuro se obtendrá *beneficios* del material digital que quedara archivado y a disponibilidad de los interesados en adquirirlo.

Cronograma de la propuesta

Tabla: cronograma

El plan de mejora se efectuara en el año I 2013 para lo cual se tienen prevista la siguiente agenda

Actividades Tiempo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Contacto y asesoría con especialistas	3-7	-----	-----	-----
Diseño de trípticos	10-14	----	----	----
Presentación de la propuesta	21	----	----	----
Registro y control de los participantes	24-25	-----	-----	-----
Establecer horarios	-----	1	-----	-----
Capacitación y formación	-----	8 – 12 Primer Nivel	19 – 23 Segundo Nivel	-----
Evaluación del curso	-----	-----	29-30	-----
Selección y corrección del material digital. Subir material a la página de Internet del Colegio	-----	-----	-----	2-4

Fuente: Colegio Nocturno Jaime Roldós Aguilera

Elaboración: Samuel Santacruz

Como queda indicado el plan de mejora debe ser implementado en cuatro meses como máximo, se cree poder hacerlo en estos tiempos ya que se aprovecha las últimas semanas del año lectivo en que se está evaluando el curso y las primeras semanas del año siguiente en el que se está planificando, como requisito para implementar las TIC dentro del diseño curricular anual. Sin embargo las fechas están sujetas a cambios de acuerdo a las autorizaciones respectivas de las autoridades competentes de la institución

BIBLIOGRAFIA

- Andrade, L. (2011) Guía didáctica. Planificación curricular. Escuela de ciencia de la educación. Editorial: Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Cabrero, B (2008) Análisis de la práctica educativa de los docentes: *pensamiento, interacción y reflexión*. En revista electrónica de educación investigativa, México. Recuperado: <http://redie.uabc.mxvol14no1/contenido-contenido.html>
- Consejo Nacional de educación. (2011). Marco de buen desempeño docente, 2º congreso pedagógico nacional. Lima- Perú. Recuperado www.cne.gob.pe/.../archivo/CONSULTORIA_BDD_FINAL.pdf
- Elizalde, I (2008) “Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes”. En *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. México, Recuperado: <http://redie.uabc.mxvol14no1/contenido-contenido.html>
- Fallas Araya, V, Hugo (1998). *Evaluación e implantación de un sistema de calidad en instituciones educativas*. Editorial universidad Estatal a Distancia. San José de Costa Rica.
- Garcés C, Esteban. (2003) *Enseñanza de la Religión y Ley de Calidad*. PPC Editorial y distribuidora S.A. Madrid.
- Lafrancesco, g. (2004). Currículo y plan de estudios. Estructura y planeamiento. Editorial Cooperativa editorial Magisterio. Bogotá Colombia.
- *Ministerio de educación y cultura (2011) Modelo de desempeño directivo*. Recuperado: <http://www.educarecuador.ec/estandares>
- Mora, Isabel. (2004) la evaluación educativa: concepto, periodos y modelos. *Revista actualidades investigativas en educación*, julio-diciembre/2004.vol 4. No 002. Universidad de Costa Rica.

- Murillo, t, Javier; etal. (2007). "Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar" Convenio Andrés Bello. Recuperado: www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/docum

- Pulido, María, Cristina. (2011). El proyecto Educativo, Elementos para la construcción colectiva de una institución de calidad. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá.

- Sánchez, L etal. (2004). *Las TIC y la formación del profesorado en la enseñanza secundaria*. Revista: Educación y Futuro Digital. Recuperado: www.cesdonbosco.com/.../articulos2004/abril/luca. Madrid

- Segovia José (1997). Investigación Educativa y Formación del profesorado. Editorial Escuela Española. España.

- Universidad Nacional De Loja (2007). *Evaluación del desempeño de autoridades y directivos. Loja. Autor. Recuperado: www.unl.edu.ec/procesos-evaluacion.html*

Universidad Nacional. (2007). *Informe de Evaluación del desempeño de autoridades y directivos, primera parte. Autor. Recuperado: www.unl.edu.ec/media/informervd.doc.*

ANEXOS

Anexo 1.

Anexo 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre de 2011

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

De mi consideración:

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

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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) – Director (a), muy comedidamente, autorice a Samuel Santacruz Mansuy, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,


Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



Anexo 2:

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
Fomento la autodisciplina en el aula.					
Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
Propicio la no discriminación entre compañeros.					
Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
4. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
5. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
6. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
7. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
8. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
9. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la Evaluación.					
0. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
1. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2. Utilizo bibliografía actualizada.					
3. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Disfruto al dictar mis clases.					
Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
Me siento estimulado por mis superiores.					
Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
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.					
Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3.

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4.

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades Asignadas.					
. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Anexo 5.

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS					
El docente:					
Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
Ejemplifica los temas tratados.					
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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
El docente:					
Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					

. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
. 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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
. Envía tareas extras a la casa.					
. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 6.

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
. Es puntual a la hora de iniciar las clases.					
. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					
. Entrega las calificaciones oportunamente.					
. 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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
. 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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 7.

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

Anexo 8.

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Asisto puntualmente a la institución.					
Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
Determino detalles del trabajo que delego.					
Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las					

actividades del establecimiento.					
1. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
2. Lidero el Consejo Técnico.					
3. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
4. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
5. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
6. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
7. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
8. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
9. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
10. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
11. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
12. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
13. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
14. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
15. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
16. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
17. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
18. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
19. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
20. Promuevo la investigación pedagógica.					
21. Promuevo la innovación pedagógica.					
22. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
23. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
24. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
25. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
26. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
27. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
28. 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.					
29. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
30. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
31. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
32. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
33. 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.					
34. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
35. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
36. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los					

organismos externos a la institución.					
.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
.Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
.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
Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
.Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
.Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
.Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
.Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Anexo 9.

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia					

del personal docente, administrativo y de servicio					
2. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
3. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
4. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
5. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
6. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
7. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
9. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
10. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
11. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
12. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
13. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
14. Lidera el Consejo Técnico.					
15. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
16. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
17. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
18. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
19. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
20. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
21. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
22. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
23. Promueve la investigación pedagógica.					
24. Promueve la innovación pedagógica.					
25. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
26. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
27. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
28. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
29. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
30. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
31. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
32. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
33. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
34. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
35. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
36. 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.					
37. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					

3. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
4. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
5. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
6. 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
Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
1. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
3. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
5. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
6. 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
Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 10.

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Asiste puntualmente a la institución.					
Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
. 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
Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
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
Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 11.

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Asiste puntualmente a la institución.					
Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
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. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
2. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
3. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
4. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
5. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
6. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
7. 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.					
8. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
9. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
10. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
11. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
12. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
13. 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
Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
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
Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 12.

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Asiste puntualmente a la institución.					
Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.1. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.2. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.3. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.4. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.5. 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.					
Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					

Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
Lidera el Consejo Técnico.					
Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
Promueve la investigación pedagógica.					
Promueve la innovación pedagógica					
Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
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.					
Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					

Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
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.					
Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
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
Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
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
Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 13.




UNIDAD EDUCATIVA CALASANZ

Loja 20 de junio de 2012.

CERTIFICO:

Que el estudiante Samuel B Santacruz M, en esta Institución ha realizado la investigación de campo sobre el tema: "Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el colegio Jaime Roldós Aguilera de la Unidad Educativa Calasanz, en 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} de Educación General Básica y en 1^{ro}, 2^{do} y 3^{ro} de Bachillerato, durante el año 2011- 2012", entre octubre del 2011 y enero del año 2012.

Es todo cuanto puedo certificar, para que el interesado haga uso de este documento en lo que crea pertinente.


Mg. Oswaldo Espinoza
RECTOR U.E.C



Anexo 14



Maestrante aplicando Instrumentos a estudiantes del colegio nocturno Jaime Roldós Aguilera.