



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



**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio “ Antonio José de Sucre” de la ciudad de Santa Rosa, cantón Santa Rosa, de la provincia de El Oro, durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado.

**AUTOR:**

Galo David Paredes Torres

**DIRECTOR DE TESIS:**

Mgs. Nelson Wilfrido Vargas

**CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA- EL ORO**

2013

## CERTIFICACIÓN

Guayaquil, noviembre del 2012

Nelson Wilfrido Vargas  
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magíster en Pedagogía **“Evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal “ANTONIO JOSÉ DE SUCRE” de la ciudad de Machala, cantón Santa Rosa, provincia de El Oro, durante el año 2011-2012”**, presentada por Galo David Paredes Torres, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Mgs. Nelson Wilfrido Vargas  
DIRECTOR DE TESIS

## **CESIÓN DE DERECHOS**

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

**Loja, noviembre del 2012**

**Galo David Paredes Torres.**

## AUTORÍA

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

.....  
Galo David Paredes Torres  
C.I. 0702354549

## DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios quién supo guiarme por el buen camino, dándome fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a enfrentar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni decaer en el intento.

A mi familia, esposa e hijos quienes por ellos soy lo que soy, amis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar.

Galo David Paredes Torres

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios quien me dio la vida y la ha llenado de bendiciones en todo este tiempo, a él que con su infinito amor me ha dado la sabiduría suficiente para culminar mi carrera universitaria.

Quiero expresar mis más sinceros agradecimiento, reconocimiento y cariño a mis padres por todo su apoyo moral y espiritual, gracias por los sacrificios y la paciencia que me han tenido todos estos años.

Gracias a mi familia, quienes han sido amigos fieles y sinceros, en los que hemos podido confiar y apoyarme para seguir adelante.

Gracias a todas aquellas personas que de una u otra forma me ayudaron a crecer como persona y como profesional.

Agradezco también de manera especial al director de tesis quién con sus conocimientos y apoyo supo guiar el desarrollo de la presente tesis.

“Ahora puedo decir que todo lo que soy es gracias a todos ustedes”

**INDICE DE CONTENIDOS**

	<b>Página</b>
<b>PORTADA</b>	<b>i</b>
<b>CERTIFICACIÓN</b>	<b>ii</b>
<b>ACTA DE CESIÓN</b>	<b>iii</b>
<b>AUTORÍA</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>vi</b>
<b>INDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>vii</b>
<b>1. RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO TEORICO</b>	<b>9</b>
3.1 Calidad de las instituciones educativas	<b>9</b>
3.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	<b>14</b>
3.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes	<b>23</b>
3.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos	<b>29</b>
<b>4. METODOLOGÍA</b>	<b>38</b>
4.1 Participantes	<b>38</b>
4.2 Muestra de investigación	<b>38</b>
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación	<b>41</b>
4.4 Diseño y procedimiento	<b>43</b>
4.5 Comprobación de supuestos	<b>43</b>
4.6 Hipótesis	<b>44</b>

<b>5. RESULTADO, ANALISIS Y DISCUSIÓN</b>	<b>45</b>
5.1 Instrumento para autoevaluación de docentes	45
5.2 Instrumento para la coevaluación de los docentes	55
5.3 Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Director	60
5.4 Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes	66
5.5 Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia	71
5.6 Matriz de evaluación: Observación de la clase	76
5.7 Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector	82
5.8 Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Ejecutivo o Técnico	89
5.9 Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil	97
5.10 Instrumento de evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia	101
5.11 Instrumento para la evaluación del director por parte del Supervisor	106
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>113</b>
6.1 Discusión	113
6.2 Conclusiones	115
6.3 Recomendaciones	117
<b>7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>118</b>
7.1 Título	118
7.2 Justificación	118
7.3 Objetivos	120
7.4 Actividades	120
7.5 Localización y cobertura	126
7.6 Población Objetivo	126
7.7 Sostenibilidad de la propuesta	126
7.8 Presupuesto	128
7.9 Cronograma de propuestas	129



<b>8.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>130</b>
<b>9.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>131</b>
9.1	Fotos	179

## 1. RESUMEN

El colegio donde realice las evaluaciones se llama Antonio José de Sucre, este colegio que está ubicado en el cantón Santa Rosa de la provincia de El Oro, consta de 246 alumnos entre el ciclo básico y el diversificado, y tiene 16 profesores, de los cuales, cuatro todavía son de contrato y los demás son con nombramiento.

Después de hacer el muestro con un universo de 164 estudiantes en el ciclo básico, me quedaron 115 estudiantes, y en el muestreo del diversificado quedaron 70 estudiantes de un universo de 84 estudiantes. Por otra parte los profesores son 9 del ciclo básico y 4 del diversificado, con unos que se repiten del ciclo básico en el diversificado, además participan el rector, la vice rectora, 6 miembros del comité central de padres de familia y 5 miembros del consejo ejecutivo, 89 padres de familia del ciclo básico y 59 padres de familia del diversificado.

El método utilizado en la investigación fue el muestreo probabilístico y selectivo, tomados los alumnos, a los profesores y a los padres de familia además de la técnica de observación que fue hecha a cada profesor, mientras daba una clase, y la técnica de encuestas realizada a los estudiantes, padres de familia y los docentes. De esta manera se puede comprobar el desempeño docente en esa institución está en un 80% bueno, claro con algunas falencias como en la comunicación entre padres y docentes y la poca comunicación de la institución con la comunidad.

Por otro lado los directivos de la institución también están con un 85% de efectividad en lo que se trata de sus actividades y responsabilidades dentro del plantel.

## 2. INTRODUCCIÓN:

El objetivo de la presente tesis consiste precisamente en proponer una concepción de la calidad de la educación, que aunque no nueva, facilita el proceso de evaluación y acreditación de las instituciones y de los programas. Un primer aspecto a tener en cuenta es que la calidad no puede considerarse si no es refiriéndola a la evaluación externa y acreditación.

Esto chocó de inicio con una resistencia provocada en parte por no existir una tradición de rendición de cuentas ante la sociedad de parte de las instituciones educativas, y se manifiesta en la poca experiencia en relación con la elaboración de las políticas y prácticas de la evaluación.

Para desarrollar un proceso de evaluación y acreditación de la calidad de la educación, no basta con una definición filosófica o académica de dicho concepto, es necesario definir un concepto de calidad con determinadas características que le permitan: Ser operacional, es decir poder traducirse en elementos fácilmente manejables dentro de una guía, modelo o procedimiento de evaluación, que abarque de una u otra forma las funciones sustantivas de la educación, que lleve implícito el concepto de apreciación o evaluación, y que esté ligado a la pertinencia social.

El hecho de que la calidad sea una concepción histórica y que en cada época haya sido evaluada de distinta forma, hace necesario que en la época de la globalización se adopte una concepción sino nueva por lo menos que sea posible materializarla. Evidentemente ya la calidad no se podrá definir a partir sólo de aspectos tales como la tradición, del elitismo, etc. cuantitativos, sino que hay que definirla en términos que faciliten y hagan nítidos los procesos de evaluación y acreditación de la educación básica y bachillerato.

En fin se ha acumulado una experiencia en la aplicación de sistemas de evaluación y acreditación, que va conformando la idea de que la evaluación es necesaria y beneficiosa a la gestión de la educación, lo que demuestra que se ha comenzado a vencer la resistencia que se oponía a esta actividad.

La discusión alrededor de la evaluación de la calidad de programas e instituciones educativas ha pasado a planos superiores, ya no gira alrededor de si es necesaria y conveniente realizarla, sino ante todo, se relacionan con la búsqueda del cómo resulta más efectiva.

Ello ha sido provocado por las enormes presiones que provocan sobre las instituciones universitarias los fenómenos surgidos como consecuencia de la globalización, la que en primer lugar ha provocado que la educación se vea obligada a participar en la carrera por la subsistencia, en la cual un factor de extrema importancia para mantenerse y ganarla es ser competitivo, y esto básicamente consiste, en primer lugar, en poseer calidad y en segundo, que esta sea reconocida a partir de que esté acreditada.

Una vez establecido lo necesario e importante que es tener una calidad reconocida, el problema entonces consiste en buscar la respuesta adecuada a la pregunta: ¿Que significa calidad? ya hemos establecido que para poseer calidad reconocida, es necesario acreditarla, y para esto último, hay que definirla adecuadamente.

La calidad posee múltiples dimensiones, visiones e interpretaciones. Pero el problema no consiste en buscar una nueva definición de calidad, pues ya existen muchas en la literatura actual, sino determinar aquella que más convenga a la evaluación en las condiciones de la realidad latinoamericana, sin olvidar que la calidad tiene que estar conjugada con la pertinencia y el impacto, pues no se puede concebir una institución universitaria de calidad que no sea pertinente en su entorno social.

La pertinencia y la calidad, junto a la internacionalización, representan para la UNESCO, los tres aspectos claves que determinan la posición estratégica de la educación. El grado de pertinencia social de un programa o institución se mide por el impacto social que genera, por el flujo de repercusiones y de transformaciones de sentido que se producen objetivamente en la sociedad de su entorno, presumiblemente como efecto del cúmulo de aportes que realiza dicho programa.

La concepción sobre la calidad, que existe hoy en día en las, tanto en el ámbito mundial como local, es el resultado de cambios internos y externos que las han afectado, fundamentalmente en los últimos 30 a 40 años del siglo pasado. El concepto de calidad de la educación cambia de contenido en cada época, no es estable y duradero porque es un concepto primordialmente histórico.

En prácticamente todos los países de América Latina y el Caribe el tema de la evaluación y acreditación de la educación básica y bachillerato ha ido pasando a un plano más elevado desde el punto de vista teórico, pues la UNESCO y otras organizaciones convocan a eventos donde se discuten experiencias de los países, así como los principales conceptos, otros organismos como el Banco Mundial se interesan en este tema y se realizan intercambios y convenios entre diversos países en especial en la última década, etc.

Hasta comienzos de la década del 60 del siglo pasado, existía una visión tradicional y estática de la calidad de la educación, se presuponía la calidad de la enseñanza y el aprendizaje como constitutivos del sistema, se basaba ante todo en la tradición de la institución, en la exclusividad de profesores, alumnos y en los recursos materiales.

Se daba por sentado que más años de escolaridad tenían necesariamente como consecuencia que producir ciudadanos mejor preparados y productivos así como más democracia y participación ciudadana. El sistema educativo era una suerte de "caja negra"; lo que

sucedía en su interior no era objeto de análisis ni por el Estado ni por la sociedad. La educación era la única guardiana, poseedora y transmisora de los conocimientos.

La sociedad asumía que eso era bueno. Pero ya la calidad de la educación no se entiende, ni se mide como hace medio siglo atrás, ahora se diferencia bastante de lo que se hacía, al desarrollarse el fenómeno de la globalización, en la educación surge o se acrecienta una serie de situaciones derivadas de la misma, tales como: La masificación de los ingresos y mantenimiento de los mismos métodos y recursos materiales y humanos, insuficientes en las actuales condiciones, situación que exige cambios radicales en las concepciones de la educación muy vinculadas a su pertinencia.

La proliferación incontrolada de las instituciones, mayoritariamente las privadas, y la realización de funciones básicas de las instituciones por otras instituciones, lo que contribuye al fin del monopolio del conocimiento de las primeras y provoca la competencia, por lo que exige a las mismas ser competitivas, demostrar su calidad, pero no a la usanza tradicional, sino a través de su acreditación.

La desconfianza mostrada por la sociedad y el estado sobre la pertinencia de las instituciones que trae como consecuencia la necesidad de establecer un nuevo sistema de relaciones de la educación con la sociedad y el Estado, basado en la rendición de cuentas de la primera, disminución o desaparición del financiamiento incremental.

Estas situaciones afectaron sensiblemente la concepción de la calidad existente hasta el momento, la sociedad está exigiendo de forma diferente a la educación; ya no basta con que ésta sea el lugar donde se acumula el conocimiento universal, pues la globalización de la información le sustrajo a la educación ese privilegio, lo que exige la sociedad es que ese conocimiento sea aplicado a su entorno, que sea

pertinente y que provoque un impacto. Tampoco es suficiente que la educación posea tradición pues ella no siempre es sinónimo de calidad, o que sea una institución de elite, pues la masificación es un fenómeno que, nos guste o no, es irreversible y está presente en todo el sistema educativo latinoamericano; cierto que hay que enfrentarlo, pero no luchando contra él, lo cual es imposible, sino asumiéndolo como una oportunidad de la educación para elevar su pertinencia en la sociedad.

Es evidente que el concepto de calidad de la educación universitaria ha variado, se ha perfeccionado, muchos factores lo han afectado y esto significa una oportunidad para la educación. Esta investigación por parte de la UTPL, sobre la calidad del desempeño docente y directivo en educación, es un trabajo de investigación disciplinario realizado muy minuciosamente.

En efecto, en la última década, la preocupación de la UTPL por la evaluación (profesores, instituciones, programas de postgrado, fundamentalmente) ha constituido un rasgo esencial de la educación en el Ecuador.

Y con esto para la UTPL, la evaluación del profesorado (calidad de la docencia y productividad y desempeño profesional) es una práctica generalizada, esto acorde con la tendencia del gobierno a converger con las corrientes europeas y americanas en su preocupación por la calidad de la educación ecuatoriana; esto se refleja nítidamente en la multiplicación de leyes y reuniones nacionales e internacionales sobre el tema y en las publicaciones pertinentes.

La necesidad de evaluación de las instituciones parece obvia. La educación es una actividad propositiva, intencional y, en consecuencia, la determinación de si se logran, y en qué grado, las metas es un elemento constitutivo de la propia acción. No sería razonable desentenderse de los efectos que justifican la actividad.

Pero, dado que en la evaluación institucional se proyecta en el ámbito económico, sobre todo en las universidades, se corre el riesgo de que, al trasladar acríticamente los procedimientos propios del control económico de la Universidad, puedan distorsionarse los propios procesos educativos y de la producción científica, considerándolos como un caso particular de la producción de bienes y servicios en la perspectiva económica.

Como reacción al economicismo evaluativo (énfasis en los indicadores de eficiencia y productividad) se ha desarrollado un poderoso movimiento que pretende centrar la evaluación de la calidad de la en las instituciones, utilizando una amplia gama de indicadores, no necesariamente cuantitativos, ya que el objetivo es valorar y medir lo que se debe, lo que es relevante, y no lo que se puede, lo fácil.

Esto no sólo sería inútil, sino, en muchos casos, también peligroso, dado que el poder de la evaluación para conformar su propio objeto, podría en tales circunstancias desviar los objetivos, procesos y productos de la Universidad.

El objetivo general de esta tesis se centra en el desarrollo de un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales de docentes y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Se pretende, pues, elaborar una investigación que permita evaluar la actuación de docentes y directivos para formar criterios que logren mejorar la calidad institucional en todas sus dimensiones.

Por lo tanto esta tesis de investigación es muy importante para el desarrollo académico de las instituciones, especialmente del colegio Antonio José de Sucre, del cual se trata esta investigación sobre la calidad y el desempeño profesional de los docentes y los directivos; porque va a permitir que sus docentes y directivos corrijan algunas valencias que tengan.



También es importante recalcar que esta investigación afectará directamente y de una manera positiva a los estudiantes del colegio mencionado, porque son ellos los que más se van a beneficiar, cuando la preparación de sus docentes y directivos sea mejorada en todos los parámetros que sean necesarios.

Entre los recursos que se tuvo que tener para esta tesis tenemos los recursos humanos, que fueron para mí los más importantes y entre ellos tenemos: Los docentes del colegio Antonio José de Sucre, los padres de familia, mi persona como investigador, el magister Nelson Vargas como tutor, los estudiantes del colegio Antonio José de Sucre, los directivos del colegio Antonio José de Sucre, personal administrativo del colegio, entre otros.

También tuvimos recursos institucionales tales como: La Universidad Técnica Particular de Loja, el Colegio Antonio José de Sucre, el Centro asociado Machala, y la Dirección Cantonal de Educación. De usaron muchos materiales también como la computadora, esteros, hojas con las copias, anillados, libros etc.

Para nombrar las motivaciones que tuve en esta investigación quiero empezar por indicar la gran colaboración que tuve en el colegio por parte de todos los profesores y los directivos, e incluso personal administrativo ya que desde que me hice presente siempre estuvieron prestos a ayudarme, sobre todo en las encuestas con los padres, para lo cual se los convoque a varias reuniones, los profesores también tuvieron mucha paciencia con las encuestas de ello y con la observación de la clase que les hice a cada uno.

Lo que más me motivo a hacer esta investigación es el lograr mi sueño de ser un magister, y aunque nunca he trabajado como docente estoy muy contento de estar ya casi por terminar mi maestría, espero que algún día logre trabajar en alguna institución aunque sea con contrato.

## 2 MARCO TEÓRICO

### 3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

**3.1.2 Breve historia de la educación en el Ecuador:** A finales de los 70, después de uno de los periodos más largos de dictadura militar, siete años y medio, y luego del derrumbe de las ilusiones generadas por el boom petrolero, el retorno de la democracia volvió a encender el fervor por el cambio y se hicieron presente, una vez más, los anhelos y esperanzas populares por transformaciones estructurales en el área económica, social, política, educativa y cultural.

En este lúgubre escenario se terminó por dar sepultura al Estado Regulator, al Estado Benefactor, al Estado Social de Mercado, al Estado desarrollista e incluso al Estado Neo-liberal, tipos de estados dominantes a lo largo del siglo XX y con los cuales los grupos de poder imponían sus intereses, como también se preocupaban, en menor medida, a veces más en el discurso que en la práctica, por el desarrollo, la seguridad ciudadana, la educación, la vivienda o la salud, a través del libre juego del mercado o de claras o tibias políticas sociales.

(El telégrafo.com) dice que a inicios de la década de los 80, luego del boom petrolero y siete años de dictadura militar, la de mayor duración a todo lo largo de este siglo, el flamante gobierno democrático que llegó al poder bajo el eslogan “la fuerza del cambio” propuso al país las siguientes prioridades en educación:

a) aumentar el gasto público en educación a más del doble, al destinar el 30% del presupuesto del Estado; b) otorgar atención preferente a la alfabetización y a la educación primaria en el área rural; c) Revalorar las culturas nativas y la educación bilingüe intercultural hasta entonces relegada; d) dotar de una mejor organización y un eficiente funcionamiento al sistema educativo, acorde a las

necesidades de cada región del país; e) Mejorar la formación y capacitación docente; f) Desarrollar la investigación y la revisión de los contenidos de la enseñanza-reforma curricular, de acuerdo con las enseñanzas regionales. *Paladines Carlos (2006)*

Paralelamente, los servicios de la educación no formal también extendieron su radio de atención a una enorme masa de analfabetos, lo cual permitió reducir su índice a cifras que eventualmente permitieron afirmar que esta lacra social fue disminuida, al menos como problema crítico, y que fue combatida sin parangón, con décadas anteriores.

No menos fueron los esfuerzos por modernizar y mejorar la educación e incrementar la eficiencia del sistema educativo, particularmente de su ejercicio administrativo. En este orden se incrementan los cambios introducidos al aparato jurídico a través de la nueva ley de Educación y sus correspondientes reglamentos; la Reforma administrativa para facilitar los procesos de descentralización y descongestión del aparato burocrático.

El gobierno del Ing. León Febres Cordero (1984- 1988) más bien concentro su interés en el área de la infraestructura educativa, especialmente deportiva; el desarrollo de la educación técnica, la atención al sector rural mediante el proyecto de atención a la marginalidad escolar rural, AMER, proyectos que se iniciaron en el gobierno anterior, contaron con un soporte económico de más de 100 millones de dólares, en el contexto denominado Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe.

Especial atención también se brindo a la creación de una red nacional de bibliotecas y a la compra de laboratorios para equipar a los colegios. En los tiempos del presidente Rodrigo Borja (1988-1992) la alfabetización volvió a ocupar lugar importante a través de la Campaña Nacional de Alfabetización: junto a Mons. Leonidas Proaño, que gozo de gran difusión aunque resulto poco efectiva.

**3.1.2 La calidad de la educación:** En las últimas décadas del siglo 20, como parte de esta área o eje estratégico, se juzgó que había que intervenir con programas claves para generar calidad en un sistema educativo:

En primer lugar, a través del desarrollo de un Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad Educativa, con sus respectivos indicadores y estándares para la medición de la calidad en los establecimientos educativos y el desarrollo de diversos componentes de la evaluación como son la acreditación, la rendición de cuenta y la medición de resultados del Sistema Educativo.

En segundo lugar, a través de la modernización y reforma del bachillerato, en todas y cada una de las especializaciones, represadas en el Ecuador desde 1978. En tercer lugar, por medio de la implantación de tecnología de punta en el aula mediante un programa nacional de informática educativa y de materiales y textos apropiados para que la reforma curricular llegue al aula.

En cuarto lugar, por medio de la creación de un programa de incentivos al desempeño de la calidad de los centros escolares. En quinto lugar, promocionando de manera intensa la difusión de los principios de interculturalidad en la Educación, tanto desde la perspectiva del sector indígena como del hispano; y, finalmente, a través de un proyecto de fortalecimiento y reforma del currículo de formación de maestros en los ISPEDs, tanto hispanos como bilingües. (Paladines, 2006 ).

El análisis del sistema educativo ecuatoriano, a fines del siglo XX, dejó un sabor amargo. Gran parte de él está obsoleto y debilitado en grado sumo. Las necesidades básicas del aprendizaje en todos los niveles, incluido el superior no se alcanzan a cubrir en forma satisfactoria. Tampoco pudo el sistema educativo de ese entonces desarrollar un

programa mínimo de metas razonables, en campos importantes. Así por ejemplo no se logró generar consensos nacionales sobre las políticas fundamentales del Estado para el área de educación; otorgar mayores recursos económicos, especialmente en la educación básica.

- 3.1.3. La calidad como estrategia:** Esta estrategia de reorganización de las instituciones del estado, parte de la concepción que el conjunto de la sociedad tiene las mismas demandas para su reproducción individual y social, aunque su atención requiera de un tratamiento personalizado desde el ámbito y grado de sus necesidades, desde su ubicación regional, su nivel social y su cultura. Borra las fronteras del tratamiento desde las instituciones públicas o privadas y sitúa a la sociedad como objetivo primordial de la gestión pública. (Medina, 2002)

En último término, la descentralización, participación, focalización, distribución de los recursos y el cambio en las relaciones de poder, tienen sentido en tanto todos los ciudadanos puedan tener acceso a un adecuado nivel de vida, a través de servicios y productos de calidad que, desde la oferta del Estado, les posibiliten su activa y competente participación en la producción.

Actualmente, los servicios que ofrece lo “público” están signados por la mediocridad, mientras lo privado se presenta como la “calidad”. La educación, salud, seguridad pública han perdido confiabilidad. De lo que se trata, con esta estrategia, es de rescatar la importancia de la sociedad civil, como elemento decisivo para el desarrollo social y proponer alternativa para su refundación.

En el Ecuador, la educación durante largos años no ha sido prioridad; los niveles de inversión en el sector han venido fluctuando erráticamente. La falta de una definición pública ha sido el detonante para el incremento del número de instituciones privadas de educación que, de alguna manera, han buscado suplir las demandas de una educación de calidad.

El deterioro permanente de la calidad de la educación en el país se ha visto reflejado en las pruebas de rendimiento de sus estudiantes. En cada proceso de evaluación, los alumnos de todos los niveles de educación básica han evidenciado serios vacíos, sobre todo en Lenguaje y Matemática.

Otro de los grandes problemas de la educación ha sido el nivel de politización de su administración. Durante años, las direcciones provinciales han evidenciado una administración con mayor tinte político y menor componente técnico. Una iniciativa plausible en torno al mejoramiento de la educación es la evaluación propuesta por el actual Gobierno, que es un paso importante en términos de evidenciar no solo los bajos resultados de los estudiantes, sino también el bajo nivel técnico de los docentes.

No obstante, es necesario definir con claridad los objetivos de largo plazo en términos de política educativa a fin de evitar que este sea un nuevo intento fallido en el que los resultados resulten ser un indicador más. El replanteamiento estructural de la educación y la inversión en capacitación, infraestructura y material didáctico son temas fundamentales en la agenda del sector que deberían ser abordados después de la evaluación.

Sin duda alguna la falta de presupuesto, los bajos sueldos y la calidad de los docentes, eran los problemas más graves que tenía la educación ecuatoriana, esto sumada a la mala infraestructura con la que contaban los establecimientos, hacían que la calidad de la educación ecuatoriana, esté por debajo de la mayoría de los países latinoamericanos.

Sin embargo, los cambios en la educación propuestos por el Presidente de la República son, entre otras cosas, excelentes; mucho más cuando su intención es mejorar la calidad, lograr estándares especiales y salir de la mediocridad. (Explored.com.ec).

La calidad de la educación no puede estar al margen de lo que sucede con el país, si la política y la economía han cambiado en el país, la educación también tiene que estar cambiando, por ejemplo la zona urbana ya tiene más sectores con educación, el presupuesto de la educación se ha incrementado en un 30%, los docentes están más preparados porque tienen que estudiar para las evaluaciones y los cursos, pero ganan más y pasan más tiempo en las instituciones preparando clases y haciendo proyectos educativos.

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

**3.2.1** La evaluación de centros: Este tema es muy complejo, tanto por la variedad de dimensiones que ofrece, si pretendemos verlos como un contenido de estudio, como si nos interesa la valoración participativa de todos los que conviven y trabajan en la institución de que se trate; porque los centros se han convertido en estructuras muy complejas, con una creciente trama de obligaciones impuestas por distintos agentes sociales, que hacen difícil discernir lo que es más o menos pertinente, entre sus atribuciones.

Por otro lado, no son muchos los que poseen un proyecto solvente al servicio de la comunidad educativa y con capacidad de mejorar la calidad de los servicios educativos, que ofrecen con la introducción de fórmulas organizativas distintas a las convencionales, que podrían canalizar los recursos humanos, y materiales en la línea marcada por un proyecto asumido por la mayoría y por un programa de dirección apoyado por un equipo directivo cohesionado. Todos compartimos la idea de que el carácter más abierto, participativo y democrático de las sociedades a dado paso a que las decisiones no solo sobre la planificación o desarrollo, sino también sobre la misma evaluación de las organizaciones, ofrezcan mayores cotas de participación a todos sus actores, sean del alumno o de sus padres.

Por todo ello, habrían de incorporarse a la evaluación nuevas dimensiones y fórmulas más participativas y colaborativas, en las que deberá compartirse tanto iniciativas como responsabilidades. Aunque su finalidad fuese la toma de decisiones, en el proceso deben estar involucrados tanto los que deben decidir, como aquellos a quienes les afecten las decisiones.

Lejos del viejo corporativismo docente, estamos seguros de que cabe una evaluación basada en el diálogo entre todos los miembros de la comunidad educativa que participan de la necesidad de investigar y evaluar la vida de los centros, con planteamientos democráticos y procedimientos metodológicos naturalistas.

Los profesores, por tanto, deben estar presentes con los evaluadores en el proceso de negociación, para que se garantice tanto el derecho social a la información (responsabilidad social del centro escolar) como el derecho personal a la discreción.

El propósito de este nuevo concepto de evaluación de los centros es hacer más eficaz el funcionamiento de las organizaciones, a partir de modelos más participativos, basado en la comprensión de las situaciones, intentando al tiempo, con ello, lograr sistemas que consigan aprender mediante formas organizativas colaborativas y canales de comunicación fluidos y no jerarquizados. Rivilla, Mata (2002).

Por tanto, la evaluación de los centros, la dirección, los equipos directivos, los proyectos institucionales, etc. Se configuran como un instrumento de participación de los implicados en la creación de cauces operativos de negociación y confrontación dialogada de sus valores y reglas del juego, en la organización y funcionamiento de las escuelas.



### **3.2.2 Etapas del proceso de evaluación de Instituciones educativas:**

**3.2.2.1 Necesidad de evaluar:** El trabajo de evaluación de una institución educativa no es tarea sencilla y debe cuidarse en cada uno de sus detalles. Cada paso es importante, y de allí la importancia de tener una visión clara del proceso de evaluación. Ciertamente el proceso cambiará dependiendo del modelo de evaluación que se elija para evaluar una institución específica. En forma esquemática, el proceso de evaluación da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada.

Esta necesidad precede a tres etapas: planeación, realización y presentación de los resultados. En la medida en que la necesidad por evaluarse este mejor delimitada, los objetivos del estudio serán entonces más claros, las preguntas por responder más precisas, y los métodos y técnicas por aplicar mejor seleccionados. La necesidad puede tener sus orígenes en los miembros de la comunidad educativa o en instancias externas (estudio de investigación para saber el funcionamiento de la institución y el trabajo de sus docentes).

**3.2.2.2 Planeación del proceso de evaluación:** En términos generales, se acostumbra a definir la planeación como una previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados.

Entonces esta etapa es cuando el evaluador diseña propiamente el proceso de evaluación como una forma de prever, en la medida de lo posible, lo que el evaluador va hacer, los recursos que va a requerir y el tiempo en que va a lograr sus objetivos. La planeación de un de un trabajo de evaluación requiere, en términos generales, que el evaluador responda las siguientes preguntas:

**¿Para qué?:** Se refiere a los propósitos del proceso de evaluación al uso que tendrá la información que de la evaluación resulte, al responder a esta pregunta el evaluador ve hacia el futuro de la institución educativa.

**¿Por qué?:** Se refiere a la justificación del proyecto, o sea, a la necesidad que se pretende satisfacer. Al responder a esta pregunta el evaluador ve hacia el pasado de la institución educativa.

**¿Qué?:** Se refiere propiamente a la naturaleza del proyecto de evaluación. Al responder esta pregunta el evaluador precisa aquella parte de la institución educativa que intenta evaluar, señalando los alcances y limitaciones del mismo.

**¿Quién?:** Se refiere a la identificación de todos aquellos protagonistas del proceso de evaluación. Al responder esta pregunta el evaluador indica quienes serán los responsables y los asistentes.

**¿Cómo?:** Se refiere concretamente a aquello que debe hacer el evaluador para responder sus preguntas de evaluación. Al responder esta pregunta, el evaluador define los métodos, las técnicas y los procedimientos específicos que habrá de aplicar.

**¿Cuándo?:** Esta pregunta indica las actividades de la evaluación en el tiempo. Al responder a esta pregunta, el evaluador calendariza cada una de las actividades `por realizar, de tal forma que asegura que los resultados del proyecto de evaluación se entregarán a tiempo a los destinatarios para su uso oportuno.

**¿Dónde?:** Se refiere al espacio en el que se efectuará el proyecto de evaluación. Al responder esta pregunta, el evaluador procura identificar no solo la ubicación física de la institución educativa, sino también el contexto social y cultural de la misma.

**¿Con qué?:** se refiere a los recursos disponibles para realizar el proyecto de evaluación. Al responder esta pregunta, el evaluador hace un inventario de los recursos materiales y financieros con los que cuenta para la ejecución de su estudio. (Rivilla Mata,2002)

**3.2.2.3 Realización del proceso de evaluación:** Siguiendo lo establecido en el diseño de la evaluación, el evaluador iniciara entonces el proceso

de recolectar y analizar los datos que le permitan responder a sus preguntas de evaluación. En esta etapa llamada de realización es cuando el evaluador observa comportamientos, entrevistas a informantes claves, aplica instrumentos de medición, procesa los datos colectados y procura responder con ellos a las preguntas de evaluación.

**3.2.2.4 Presentación de los resultados de la evaluación:** El proceso de la evaluación estaría incompleto si los hallazgos del evaluador no se dan a conocer. La comunicación de los resultados de una evaluación es parte fundamental de este proceso, ya que no basta con que haya habido una aplicación correcta de los procedimientos para desarrollar la evaluación; es necesario que los resultados se comuniquen también con propiedad es en la etapa de presentación de resultados cuando el evaluador redacta el informe que entregara a las distintas personas interesadas en los resultados de la evaluación.

Cada una de estas etapas es fundamental, y el éxito o fracaso de la evaluación dependen de cómo se realicen. Orden y disciplina son elementos claves para una excelente evaluación, pero estos conceptos no deben considerarse sinónimos de rigidez e inflexibilidad, como tampoco ser sistemático significa ejecutar un conjunto de pasos de un modo meramente secuencial. Una evaluación implica avances y retrocesos constantes de un paso al siguiente, verificando continuamente congruencia fina que debe haber entre los objetivos, los métodos y los hallazgos de la evaluación.

**3.2.4 Evaluación de Proyectos Educativo de centro:** Evaluar el Proyecto Educativo de Centro supone analizar el grado de idoneidad del mismo, y para ello es necesario revisar todos y cada uno de los elementos que lo conforman. Con respecto al *análisis del contexto* se trata de analizar: a) la validez de los datos de la zona de influencia, b) el mantenimiento de las características que la definen, c) las características de los miembros de la comunidad educativa (alumnos, padres y profesores).

Teniendo en cuenta que todos estos datos se suelen obtener mediante la aplicación de algún cuestionario, los posibles desajustes pueden estar provocados por una mala construcción de dicho cuestionario, en cuyo caso habría que construir un nuevo o modificar los elementos necesarios.

Con respecto a las *características del centro*, se trata de revisar: a) los puntos de partida (definición institucional), b) carácter del centro, c) líneas programáticas que lo definen, d) línea metodológica general; e) estructura organizativa del centro (Órganos de gobierno, Órganos de coordinación docente, Órganos funcionales).

Se trata asimismo de revisar los objetivos generales del centro en distintos ámbitos como: a) pedagógico, b) económico-administrativo, c) Convivencial, d) de los recursos, e) de los servicios. Analizando si se adaptan o no a la realidad educativa de los alumnos del centro, en cuyo caso habría que introducir las correcciones oportunas. También deben de ser revisados todos los aspectos relacionados con la participación en la vida del centro de los padres, de los alumnos de las APA.

Asimismo se debe someterse a evaluación el Reglamento de Régimen Interno, para comprobar en qué medida es el adecuado para el centro. La evaluación del Proyecto Educativo de centro puede llevarse a cabo de diversos modos: a) mediante una comisión en la que estén representados todos los estamentos del centro (padres, profesores, alumnos), que reunida al final del curso escolar analice todos los elementos citados del PEC. b) mediante la aplicación de cuestionarios a todos los estamentos que conforman la comunidad educativa (padres, alumnos y profesores); c) por ambos procedimientos a la vez.

Según Santiago y Cabrerizo (2009), la responsabilidad directa de la evaluación del Proyecto Educativo de Centro recae en la comisión pedagógica y, en última instancia, en el Consejo Escolar del Centro. Y

a este respecto se presenta las posibilidades de evaluar el Proyecto Educativo de Centro: a) de carácter interno y externo, b) mediante procedimientos estandarizados y específicos, c) sobre aspectos globales y parciales.

### **3.2.5 DISEÑO DE LA EVALUACIÓN DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

**3.2.5.1 Visión preliminar del sistema de evaluación:** Las primeras decisiones que el evaluador debe tomar, son las que se refieren a identificar la naturaleza general de la evaluación. Así, el evaluador ha de comenzar por preguntarse ¿cuál es la institución educativa que se va a evaluar?, ¿cuál es el propósito de la evaluación? Esto ya que existen algunas posibilidades en la evaluación educativa, y entre esas posibilidades corresponderá al evaluador seleccionar aquellas que sean más propicias para el proyecto que habrá de conducir. *Valenzuela Gonzales, Jaime Ricardo (2008)*

**3.2.5.2 Enunciación de las preguntas de evaluación:** Una frase de domino público establece que “La forma más fácil de plantear un problema, es haciendo una pregunta”. El evaluador debe preguntarse cuáles son las preguntas que tratara de responder.

Ejemplos de estas preguntas son: ¿cumple la institución educativa con la función social para la que fue creada? ¿Qué tan satisfechos están los alumnos con la educación que están recibiendo? , ¿cómo está el clima laboral en la institución? y ¿Cómo está el desempeño profesional docente y directivo?, estas y otras preguntas que el evaluador se plantee, estarán estrechamente ligadas a los objetivos mismos del proyecto de evaluación.

En otras palabras, en la medida en que el evaluador aporte datos e información nueva para responderlas, estará aportando los medios que los destinatarios del estudio requieren para mejorar el funcionamiento de la institución y la calidad del servicio.

**3.2.5.3 Plan de colección de datos:** Si las preguntas de la evaluación son claras, es más fácil identificar el tipo de datos y la información que son necesarios para responderlas. Así, el evaluador debe preguntarse: ¿qué datos e información son los que permitirán responder a las preguntas de evaluación? , ¿qué personas participaran en el estudio?, ¿es conveniente realizar entrevistas, observaciones o aplicar instrumentos para recopilar datos? Y ¿qué instrumentos se van a emplear o desarrollar para coleccionar esos datos? *Valenzuela Gonzales, Jaime Ricardo (2008)*

En este plan es donde el evaluador toma decisiones importantes sobre métodos y procedimientos concretos que habrá de aplicar. A su vez, este plan es el que propiamente guía aquello que hemos denominado etapa de realización del proceso de evaluación.

**3.2.5.4 Plan de análisis e interpretación:** Datos e información son dos cosas distintas. Cuando un conjunto de datos se procesa de acuerdo con un plan, entonces los datos procesados se convierten en información que sirve para un propósito específico, o sea, responder a las preguntas de evaluación. Así, el evaluador debe plantear cómo va a analizar los datos que va a coleccionar, y establecer los procesos de inferencia que le permitirán obtener conclusiones sobre la institución educativa bajo estudio.

Algunas de las preguntas que el evaluador puede hacerse en este plan son: ¿qué tipos de métodos (cuantitativos, cualitativos o ambos) van a emplearse para procesar los datos? ¿qué se va a hacer en el caso que se encuentren datos faltantes?, ¿cómo se pueden evitar que existan errores en los procesos de inferencia? Y ¿Cuáles son los criterios o juicios de valor que se emplearán para interpretar la información obtenida?

**3.2.5.5 Plan de informe:** Puesto que los resultados de una evaluación pueden tener varios destinatarios, es importante plantear que información se entrega, a que audiencia y mediante cual medio. Así, el evaluador debe preguntarse: ¿qué información requiere cada destinatario?, ¿es necesario proporcionar información parcial durante el proceso de evaluación? Y ¿cuál es el mejor medio para difundir ciertos resultados a audiencias específicas?. Este plan es el que propiamente guía a lo que hemos denominado etapa de presentación de los resultados de la evaluación.

**3.2.5.6 Plan de administración:** el manejo eficiente y claro de los recursos asignados a un proyecto de evaluación es un asunto que no debe soslayarse. Desde la etapa de planeación, el evaluador debe preguntarse: ¿cómo se va administrar el proyecto de evaluación? ¿con qué recursos humanos, materiales y financieros se cuenta?, ¿cómo se va administrar el recurso tiempo para cumplir con las fechas límites que existan para entregar los resultados? Y ¿cómo se va a llevar un control contable de los gastos que se vayan realizando? *Valenzuela Gonzales, Jaime Ricardo (2008)*

El evaluador competente debe estar consciente de que un proyecto de evaluación eficientemente administrado no es nada más aquel que provee la información solicitada a las audiencias interesadas, sino aquel que consigue esa información mediante un manejo óptimo de los recursos del proyecto.

**3.2.5.7 Plan para la metaevaluación:** Todo trabajo de evaluación debe también evaluarse, y es importante decidir cómo hacerlo desde la etapa misma de la planeación. Así, el evaluador debe preguntarse: ¿cómo saber si el trabajo de evaluación es excelente?, ¿se emplearán ciertos estándares para evaluar el trabajo de evaluación? y ¿cómo se puede evaluar el trabajo de evaluación en términos del impacto que este genere?

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

#### 3.3.1 Protagonistas de la Evaluación Educativa:

**3.3.1.1 Agentes educadores:** Son las personas que realizan la evaluación. Cuando pensamos en la evaluación de un proceso educativo, los agentes evaluadores pueden ser de dos tipos: internos o externos. Los agentes internos son aquellos que desempeñan la doble función de ser protagonistas del proceso educativo y de actuar como evaluadores del mismo.

**3.3.1.2 Los agentes externos:** Son aquellos que son traídos del ex profeso para evaluar el proceso educativo como observadores idealmente neutros de lo que ocurre en tal proceso. La definición de quien va a evaluar un proceso educativo es un aspecto delicado por considerar, ya que la credibilidad del evaluador determina en gran medida el éxito de la evaluación misma.

Mientras que un evaluador interno puede ganar credibilidad por conocer mejor el contexto y las circunstancias en que ocurre el proceso educativo, su credibilidad puede ponerse en tela de juicio cuando se cuestiona que sea juez y parte y que pueda caer en un conflicto de intereses.

En contraste, a un evaluador externo se le puede considerar como un juez más imparcial, aunque su credibilidad puede ponerse en tela de juicio si su evaluación considera superficialmente los aspectos de la cultura educativa que determina la manera en que el proceso educativo ocurre.

**3.3.1.3 Usuarios de la información:** son las personas a las que van dirigidas la información que resulta de un proceso de evaluación. Para el evaluador, dos de las preguntas fundamentales que debe hacerse



son: ¿a quién va dirigidos los resultados de una evaluación? y ¿qué va a ser con esos resultados cuando los reciban?

Al responderlas, el evaluador ha de considerar diversos principios éticos que aseguren que cierta información llega a solo aquellas personas que la deban recibir, identificando grados de confidencialidad de los datos colectados.

Así mismo, el evaluador debe estar muy consciente del uso que se le dé a cierta información, especialmente cuando ella se emplee para decisiones importantes, como lo son la acreditación o no acreditación de un alumno o de un docente, la continuación o terminación de un programa o la terminación de un contrato de un docente, o también el incremento o disminución de beneficios de un profesor. *Valenzuela Gonzales, Jaime Ricardo (2008)*

**3.3.1.4 Los Informantes:** son las personas que pueden proporcionar información valiosa para un proceso de información. Estos actores son elegidos por el evaluador en función de los métodos de evaluación seleccionados, de tal forma que la correlación informante-información proporcionada queda correctamente establecida. Es cierto que no todos los datos de una evaluación provienen de personas, pero en muchos procesos de evaluación las principales fuentes de evaluación son los miembros de una comunidad educativa (por ejemplo, alumnos, profesores y directores) y personas externas a la institución (por ejemplo, padres de familia, egresados y empleadores).

**3.3.2 Modalidades para la evaluación del desempeño de los profesores.**

**3.3.2.1 Autoevaluación de los profesores:** Consiste en que los profesores hagan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza. Para ello, los profesores pueden hacer uso de formas de autoinforme, de información proporcionada por otras fuentes, de videograbaciones de su desempeño docente y reflexionar al respecto.

Si bien una autoevaluación es un requisito indispensable en todo proceso de evaluación, esta modalidad evaluativa tiene sus limitaciones cuando el resultado del proceso tiene un impacto en los sistemas de compensación, por poner un ejemplo pudiendo el profesor ver comprometida su honestidad ante lo que podría implicar un incremento en sus percepciones monetarias. Medina y Salvador (2002)

**3.3.1.1 Observación en el salón de clase:** consiste en que uno o algunos observadores estén presentes en el salón de clase cuando el profesor imparte su asignatura. El proceso de observación requiere establecer un clima apropiado para la evaluación, diseñar sistemas de observación y registro y capacitar adecuadamente a los observadores.

Si bien varios profesores colegas pueden constituirse en jueces más objetivos del desempeño de un profesor específico, la observación que se haga del profesor dentro del salón de clase tiene la desventaja que puede crear una situación tensa en la que el profesor trate de dar su mejor cara ante los jueces y al mismo tiempo responda con nerviosismo ante lo que le pueda considerar una observación intimidatoria.

**3.3.1.2 Entrevistas a profesores:** consiste en que una o varias personas entrevistan a un profesor haciendo preguntas sobre la materia que imparte y observando la forma en que la imparte en un escenario diseñado ad hoc para el proceso de evaluación. los entrevistados pueden desempeñar una función directiva o no directiva durante la entrevista, y dar o no dar claves verbales o no verbales para conducir la entrevista. Los denominados “exámenes de oposición” pueden caer en este rubro. Si bien, esta opción permite poner a prueba ciertas habilidades de los profesores y llevarlas al extremo de ser necesario, tiene la desventaja de que evalúa competencias, más que el desempeño real del profesor dentro del salón de clase.

**3.3.1.3 Portafolios:** consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permitan evaluar, más que los productos de la enseñanza, sus procesos. Un portafolio puede incluir planes de curso y de clase, videograbaciones, análisis de ventajas y desventajas de los libros de texto empleados, ejemplos del trabajo de los alumnos durante el año, los exámenes parciales y finales que les fueron aplicados a los alumnos, etcétera.

Si bien esta modalidad ofrece un conjunto abundante de información de naturaleza cualitativa, su interpretación puede ser complicada, aunado esto al hecho de que esta modalidad requiere que el evaluador invierta muchas horas de trabajo en cada profesor.

**3.3.1.4 Encuesta de opinión de los alumnos:** Consiste en solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su profesor. Normalmente se emplean instrumentos consistentes en un conjunto de preguntas que los alumnos deben evaluar de acuerdo con un cierto criterio.

Si bien los alumnos son los mejores jueces del desempeño de un profesor, ya que son precisamente ellos los que experimentan la impartición de la clase, esta modalidad tiene la desventaja que las opiniones de los alumnos pueden verse afectadas por cuestiones de carácter visceral, por las calificaciones que los profesores asignan a los alumnos y por muchas razones más. *Medina y Salvador (2002)*

**La coevaluación:** Se trata de una evaluación hecha por un profesor a otro profesor, tomando en cuenta algunos parámetros para que entre docentes se puedan evaluar. Esta evaluación tiene los mismos problemas de la encuesta a los alumnos, porque los profesores pueden aprovecharse de alguna rivalidad para calificar o evaluar según malos criterios.

**3.3.2 La evaluación de los profesores:** según Medina y Mata (2002) Esta evaluación es una de las recientes ampliaciones de los objetos de la evaluación de los procesos educativos, por lo tanto es una actividad que no puede estar separada del sistema educativo, sino por el contrario, es una evaluación decisiva en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y; probablemente el agente principal de la calidad educativa que ofrecen los centros escolares.

Sin embargo, la verdad es que se trata de un tema que, aunque a nivel teórico y técnico sea perfectamente abordable, en la práctica resulta una realidad compleja por la falta de tradición que ha existido al respecto en nuestro sistema educativo y por las resistencias que la falta de esta cultura ha tenido en los profesores más veteranos.

Otra resistencia a los procesos evaluadores del profesorado provienen de unas prácticas evaluativas que sólo han servido de mecanismos de control, y han incidido muy poco o nada en procesos de mejora o desarrollo profesional, como facilitar su promoción por parte de los docentes, introducir elementos de mejora en los procesos de enseñanza-aprendizaje y, en definitiva, mejorar la calidad del sistema educativo, finalidad última de todos los mecanismos parciales de evaluación educativa.

En cualquier caso conviene que los docentes evaluados la consideren interesante para su quehacer profesional y sea comprensiva de todas las tareas que el profesor desempeña en un centro (lectivas, de gestión, de tutoría, etc)

**3.3.3 Propuestas de actuación del profesorado ante los efectos y consecuencias de la evaluación educativa:** La forma en que el profesorado afronte la práctica evaluadora produce considerables efectos considerables en los procesos de aprendizaje y de enseñanza, en la medida en los que los regula y los orienta.

Por ello, dependiendo de la forma de evaluar, cambiará la dinámica educativa que se da en las aulas diariamente, ya que la forma de evaluar incide directamente en otros muchos aspectos del proceso de enseñanza, tales como: el clima de clase, la metodología que utilizemos para enseñar, el rol docente, los materiales y recursos a utilizar, etc. Hay que ser conscientes, por tanto de los posibles efectos que una práctica evaluadora mal diseñada y aplicada, puede producir en el alumno y en él mismo.

**3.3.4 La evaluación de los profesores por parte del Ministerio de Educación:** A través de un sistema on-line, el Ministerio de Educación realizará la evaluación externa a los profesores del magisterio fiscal, como parte del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas implantado en enero del 2009.

Según la página web del Ministerio del ramo, el proceso estaba previsto para agosto. Sin embargo, desde la semana pasada se publica un anuncio que indica que los maestros serán informados oportunamente de cuándo se efectuará la evaluación externa, que por primera vez se hará en línea.

Desde sus inicios, la toma de pruebas generó malestar entre varios docentes, quienes incluso se manifestaron en contra, por considerarla como una 'persecución' del Gobierno. No obstante, en la actualidad hay expectativas positivas entre los maestros, ya que en anteriores procesos los resultados han sido favorables.

Así lo expresó el presidente de la Unión Nacional de Educadores (UNE) Guayas, Luis Chancay, quien agregó que este gremio ha organizado jornadas de capacitación con miras a la evaluación. Las actividades se han desarrollado en el local de dicha institución y en el auditorio de la Sociedad Filantrópica del Guayas, con la participación de expositores extranjeros.

“El magisterio ha respondido satisfactoriamente a las pruebas. Hay un alto índice que ha sido merecedor al incentivo de 900 dólares”, dijo. Pese a ello, añadió el dirigente, hay maestros que no están familiarizados con el uso de la computadora y de la tecnología, a los que les preocupa el nuevo mecanismo on-line. Esto, a criterio de Guillermina Vallejo, docente de la escuela Dolores Chiriboga viuda de Parra, puede incidir en los resultados de la evaluación.

“No es lo mismo que un profesor esté tenso y preocupado por no saber usar la máquina, a que dé la prueba con plena concentración”, refirió. Con ella coincidió Jenny Morán, rectora del colegio Aurora Estrada, quien estimó necesario que antes de la evaluación se instruya a los maestros sobre el funcionamiento del sistema.

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

**3.4.1 Generalidades:** En la evaluación que se haga del personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y de la manera en que esta está siendo dirigida. El director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional.

Al igual que se ha comentado, la evaluación del desempeño de los directores requería de todo un trato sobre lo que implica los estilos de dirección. Múltiples teorías han sido escritas sobre qué es lo que constituye un director eficiente y efectivo dentro de una organización y, a partir de un perfil ideal del director, finalmente podría ser posible diseñar un instrumento de evaluación que juzgara su desempeño.

Un ejemplo de esto se tiene con el inventario de autoevaluación del desempeño de los directores (LADD). Este instrumento consta de 108 reactivos generados a partir de diversas concepciones teóricas relacionadas con la dirección.

El diseño del LADD comienza con la creación de una taxonomía sobre las habilidades de dirección que intervienen en la acción misma de dirigir una organización. Tres habilidades fueron identificadas en un principio: a) habilidades orientadas a la realización de la tarea, b) habilidades orientadas a la persona del trabajador, c) habilidades orientadas a la persona del director.

Las dos primeras categorías parten de la tradicional teoría de la maya gerencial de algunos famosos autores como Bluton. La tercera habilidad parte de un conjunto de procesos orientados hacia la persona del director. A partir de esta primera definición de categorías surgió un nuevo nivel de categorías, y las habilidades orientadas a la relación de de tarea se dividieron en subcategorías, por lo regular asociadas a un proceso de administración expresante: planeación, realización y evaluación.

Las habilidades orientadas a la persona del trabajador también se dividieron en tres subcategorías, las cuales se refieren al vínculo del director con sus trabajadores, a saber: comunicación, motivación y equipos de trabajo. Por último las habilidades orientadas a la persona del director se dividieron en tres categorías más, las cuales están asociadas con la trilogía del poder (capacidades intelectuales), querer (motivación intrínseca y extrínseca) y deber (ética profesional).

### **3.4.2 Criterios para evaluar la evaluación educativa:**

**3.4.2.1 Definición de criterios:** Toda evaluación educativa debe de ser un proceso de evaluación, tanto por el evaluador, como por el usuario de

la evaluación. para ello las partes deben ponerse de acuerdo en que criterios van a emplear para saber si una evaluación está bien hecha o no y para qué van a servir.

En esencia, un proceso de metaevaluación implica la definición de criterios que han de servir de pauta para evaluar la evaluación educativa o la evaluación de directivos. La evaluación de una evaluación educativa o de centros es un asunto absolutamente relevante.

Toda evaluación sirve para un propósito y es frecuente que el evaluador se enfrente a un conflicto de intereses que pueden poner en tela de juicio el trabajo que realizan.

Un ejemplo de esto es el caso del director de un programa experimental que, con tal de recibir recursos económicos para su proyecto debe demostrar que su programa es exitoso, o en caso de evaluación del establecimiento y de docentes, el director debe de demostrar que sus docentes están bien capacitados y tienen el nivel que les corresponde.

Si la evaluación llegara a probar la ineffectividad en cualquiera de estos casos, el director corre el riesgo de perder los recursos para su proyecto, perder algunas partidas de profesores. Por eso puede manipular los resultados para tener hallazgos prometedores.

Entonces es importante que el evaluador se plantee un conjunto de preguntas durante el proceso de evaluación educativa, las respuestas que se den a estas preguntas son precisamente los criterios de evaluación. *Alarcón Alba, Francisco y Guillermo Luna (2003)*

**3.4.2.2 Criterios de factibilidad:** desde la planeación misma de la evaluación, el evaluador debe preguntarse si es factible realizar este trabajo de evaluación, los criterios de factibilidad son aquellos que



pretenden asegurar que una evaluación es realista, prudente y financieramente viable. En síntesis, que si puede hacerse. Para definir los criterios de factibilidad el evaluador debe plantearse las siguientes preguntas:

**¿Es metodológicamente posible realizar esta evaluación y responder así a las preguntas que se han planteado?** Una evaluación es realista a la medida en que existen metodologías concretas que permiten responder a aquellas preguntas que el evaluador se plantea al inicio de la evaluación.

**¿Es políticamente correcto realizar la evaluación?** una evaluación es prudente en la medida en que el proceso de evaluación considera los intereses de los grupos involucrados en la misma y se previene cualquier objeción de su parte.

**¿Hay asignación de los recursos suficientes para hacer la evaluación?** Una evaluación es financieramente viable cuando los recursos económicos son suficientes para que el proyecto pueda responder a las preguntas del evaluador.

**3.4.2.3 Criterio de precisión:** Un evaluador debe asegurar que un trabajo conduzca a un conocimiento verdadero del fenómeno el hecho o la situación por evaluar. Si bien todo evaluador aceptaría la relevancia de esa aseveración, verificar que se cumpla no es tarea sencilla, ya que el concepto verdad, elude una definición clara.

Sin pretender entrar en terreno de la teoría del conocimiento, baste decir que un conocimiento verdadero es aquel que proporciona una razonable de que los resultados de una evaluación son un reflejo exacto de la realidad. Para definir estos criterios el evaluador debe plantearse las siguientes preguntas:

**¿Las preguntas de evaluación han sido enunciadas con claridad?**

Una evaluación es técnicamente apropiada en medida en que el evaluador identifica sin ambigüedad las preguntas de la evaluación que pretende responder. Excepto en los casos en que la evaluación toma la forma de una investigación naturalista, las preguntas de la evaluación por lo general se definen priori, y se presume que tanto el evaluador como los usuarios de la evaluación saben perfectamente que es lo que quieren averiguar.

**¿Los datos colectados son confiables y válidos?**

Una evaluación es técnicamente apropiada en la medida en que los datos colectados son confiables y válidos. Se denomina confiabilidad de una medición al grado en que cada medición está libre de errores. Como definición complementaria, validez es el grado en que un instrumento mide realmente lo que pretende medir.

**¿Son correctos los procesos empleados para inferir las conclusiones a partir de los datos?**

(Valenzuela Gonzales, Jaime Ricardo, 2008) Una evaluación es técnicamente apropiada en medida en que el evaluador analiza con rigor los datos colectados, justifica plenamente cada conclusión que obtienen a partir de esos datos y presenta los resultados en un lenguaje que no distorsiona la información por causas de prejuicios o sentimientos personales.

**3.4.2.4 Criterios de utilidad:** Toda evaluación educativa sirve para un propósito, el cual puede referirse a la utilidad que tiene la evaluación para tomar decisiones, a la aportación de nuevos conocimientos, o al juicio del mérito de un proceso educativo. Así una pregunta clave que el evaluador debe hacerse es: ¿Para qué me va a servir el trabajo de evaluación que estoy realizando? Entonces los criterios de utilidad son aquellos que pueden asegurar que una evaluación va a proveer oportunamente la información requerida por los usuarios, de tal forma

que pueda emplearse en un contexto articular. Para definir estos criterios el evaluador debe plantearse las siguientes preguntas:

**¿Cada usuario recibe un informe para el uso que le va a dar?** La evaluación es útil en medida en que cada usuario recibe un informe de la evaluación con los datos que necesita. Así, un evaluador debe definir con claridad que piezas de información van dirigidas, a quien y en qué forma deben presentarse. (Valenzuela y Jaime 2008)

En otras palabras es importante que el evaluador identifique claramente a su audiencia y elabore informes acordes a los mismos. Por ejemplo, considere el caso de un proceso de evaluación de profesores, los usuarios de evaluación pueden ser muchos, pero a todos hay que darles la misma información, además hay que enviarle la información a otros usuarios como el director, vicerrector, y al centro de capacitación de la institución.

**¿Los informes de evaluación se entregan de manera oportuna?**

Una evaluación es útil en forma en que los informes se entregan de manera oportuna. Especialmente cuando la toma de decisiones no permite postergaciones, la entrega puntual del informe tiene una función fundamental en el trabajo del evaluador.

Por ejemplo considere uno de los grandes retos a los que las universidades se enfrentan actualmente: la toma de decisiones sobre la adquisición y el uso de nuevas tecnologías para la educación. La innovación educativa con frecuencia conlleva decisiones de alto riesgo. Muchas veces por falta de información sobre las nuevas tecnologías, las instituciones educativas caen en prácticas de ensayo y error que no benefician, sino que a veces perjudican la formación de los alumnos.

La toma de decisiones exige obtener información fidedigna que aumenta la posibilidad de éxito en la materia objeto de decisión. En otras palabras, la toma de decisión exige un serio trabajo de evaluación

que proporcione información útil, contable y oportuna al tomador de decisiones sobre que funciona correctamente como, y por qué funciona mal. (Valenzuela y Jaime 2008)

¿Los informes de evaluación realmente se están utilizando en un contexto particular? Una evaluación cumple con su objeto en la medida en que la información que proporciona realmente se está utilizando con un contexto específico. La definición de criterios para asegurar esto, parece demasiado obvia.

Un estudio de mercado, es por así decirlo, una evaluación de la situación del mercado actual, expresamente: que instituciones ofrecen carreras afines y quienes las eligen para estudiar, que corresponde respectivamente a la oferta y la demanda. En teoría, si la demanda excede la oferta, la sugerencia de estudio sería abrir la carrera; mientras que si la oferta excede la demanda, la recomendación es no abrirla.

**3.4.2.5 Criterios de ética:** La evaluación es un asunto delicado que con frecuencia y por diversas razones genera situaciones de conflictos entre evaluados y evaluadores. Del lado de los evaluados tenemos, por ejemplo, la desconfianza de los procesos de evaluación por el desconocimiento de los criterios que se aplican al evaluarlos, además el temor no reconocido de salir mal calificados y que ello repercuta en su permanencia en la institución como alumnos o trabajadores.

Del lado de los evaluadores tenemos, el uso inadecuado de métodos de evaluación, aunado a abusos en posiciones de poder que provienen de las facultades del evaluador para evaluar a otros. Ante estos escenarios, el evaluador debe plantearse la siguiente pregunta: ¿La evaluación se efectúa con legalidad, propiedad y respeto al bienestar las personas. Para definir estos criterios, el evaluador ha de plantearse las siguientes preguntas:

**¿La evaluación se realiza cumpliendo con las normas legales existentes?** Una evaluación es ética en la medida en que se cumple con el marco jurídico del proyecto y de la entidad donde esta se realiza. Esto es particularmente importante, por ejemplo, cuando externo contratado ex profeso para el proyecto, realiza el trabajo de evaluación; o bien; cuando una agencia financia ese trabajo.

En estos casos el evaluador debe de ser especialmente cuidadoso con el manejo contable de los recursos financieros, ya que las leyes del lugar pueden requerir la instauración de controles que aseguren el uso apropiado de los recursos y el pago de contribuciones fiscales.

- **¿La evaluación cumple con normas generalmente aceptadas por las comunidades académicas y profesionales?** Una evaluación es ética en la medida en que se realiza con propiedad, cumpliendo con las normas generalmente aceptadas por instituciones educativas y asociaciones profesionales, aun cuando sus normas no sean legalmente obligatorias.

En caso de los alumnos, los reglamentos escolares generalmente son el medio con el que hace explícito el derecho de la institución a evaluar el aprendizaje de los alumnos. Al inscribirse en la institución los alumnos y sus padres aceptan la facultad que tiene la escuela para certificar los estudios de los alumnos ante la sociedad.

En forma análoga, el derecho del patrón a evaluar a sus trabajadores es algo que se asume como válido, de modo que los profesores el personal de una escuela aceptan esta condición cuando firman un contrato de trabajo.

**¿La evaluación se hace con respeto absoluto a los derechos humanos de los participantes?** Si bien tanto las normas legales como los códigos de ética están inspirados en la idea de proteger los derechos y el bienestar de los participantes, es importante que los evaluadores

eviten cualquier clase de evaluación que puedan significar daño o amenaza para los evaluados. Esto que suena tan obvio, tal vez no lo es cuando el evaluador inexperto realiza trabajos que involuntariamente causan daño a las personas.

Por ejemplo, hay múltiples casos de evaluaciones que no dan un trato igualitario a los participantes, o de informes que solo muestran parte de la verdad, por lo que contribuyen a generar prejuicios y discriminación ya sea racial, de género de otro tipo tanto en los participantes como en los lectores.

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1 Participantes:

Con los datos dados por la inspectora y la secretaria, se pudo sacar el muestro para hacer las encuestas, el cual quedo de la siguiente manera: Con un universo de 164 estudiantes en el ciclo básico, se hizo el muestreo de 115 estudiantes, mientras que en el muestreo del diversificado quedaron 70 estudiantes de un universo de 84 estudiantes, todo esto de una población inicial de 248 estudiantes. De los docentes se tomo 12 del ciclo básico y 4 del diversificado. Además se incluyen al rector, la vicerrectora, 6 miembros del comité central de padres de familia y 6 miembros del consejo ejecutivo, 89 padres de familia del ciclo básico y 59 padres de familia del diversificado, de una población inicial de 496 padres de familia.

### 4.2 MUESTRA DE INVESTIGACIÓN:

C	POBLACIÓN A INVESTIGARSE	TOTAL	MUESTRA
U D r o	<b>Para el desempeño profesional docente:</b>		
	Rector	1	1
	Vicerrector	1	1
	Inspectores	1	1
	Docentes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	9	9
	Docentes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	4	4
	Estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	164	115
	Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	84	69
	Padres de familia	195	89
	N o 1	<b>Para desempeño profesional directivo:</b>	
Director		1	1
Vicerrector		1	1
Inspector general		1	1
Consejo estudiantil		6	6
Coordinador de área		1	1
Comité central de padres de familia		6	6
Supervisor escolar	1	1	

**Fuente:** Secretaría del colegio Antonio José de sucre

**Autor:** Lcdo. Galo Paredes Torres

### Selección de la muestra de estudiantes de 8º, 9º y 10º año de educación básica

Para realizar este procedimiento se tuvo una reunión con la secretaria del colegio, la cual facilito los datos de cuantos alumnos existían en el colegio, cuantos docentes había y que materias daban, además se sacó la nómina del comité central de padres de familia, del consejo estudiantil; y también la nómina de los señores del Consejo Ejecutivo.

Utilizando la fórmula dada por la guía didáctica, el muestreo quedó de la siguiente manera:

$$N = 164$$

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 164}{(0.5)^2 (164 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 164}{(0.0025)(163) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{157.056}{(0.4075) + (0.96)}$$

$$n = \frac{157.056}{1.3675}$$

$$n = 114.84$$



### Selección de la muestra de estudiantes del 1º, 2º y 3º año de bachillerato

$$N = 84$$

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 84}{(0.5)^2 (84 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 84}{(0.0025)(83) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{80.673}{(0.207) + (0.96)}$$

$$n = \frac{80.673}{1.167}$$

$$n = 69.12$$

### Selección de la muestra de padres de familia de estudiantes del 8º, 9º y 10º año de educación básica

$$N = 115$$

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 115}{(0.5)^2 (115 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 115}{(0.0025)(114) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{110.446}{(0.285) + (0.96)}$$

$$n = \frac{110.446}{1.245}$$

$$n = 88.7$$

**Selección de la muestra de padres de familia de estudiantes de 1º, 2º y 3º año de bachillerato**

$$N = 69$$

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 69}{(0.5)^2 (69 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 69}{(0.0025)(68) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{66.267}{(0.172) + (0.96)}$$

$$n = \frac{66.267}{1.132}$$

$$n = 58.5$$

### 4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**Técnicas utilizadas:** Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicará la encuesta al director o rector, vicerrector o subdirector, docentes, inspector general o coordinador de área y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia.

Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestara al director o rector, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de padres de Familia y Supervisor Escolar.

**Instrumentos de investigación:** Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará como se ha mencionado la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumento los siguientes cuestionarios:

**Instrumento para evaluación de los docentes:**

Sociabilidad pedagógica: tiene que ver la el clima que genera el docente en el aula

Habilidades pedagógicas y didácticas: Tiene que ver con la preparación que hace el docente antes y durante sus clases, y la forma de enseñar.

Desarrollo emocional: Se refiere a saber cómo se siente el docente cuando imparte sus clases.

Atención a estudiantes con necesidades: Se refiere a como el docente actúa ante los problemas de aprendizaje y enseñanza de los estudiantes.

Aplicación de normas y reglamentos: Este instrumento nos va a indicar hasta que medida el docente cumple con los reglamentos y normas de la institución.

Relaciones con la comunidad: Se refiere a la relación que tienen los docentes con la comunidad

Clima de trabajo: se trata de evaluar la relación que tienen los docentes entre sí.

- **Instrumento para la coevaluación de los docentes:**
  - Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas
  - Cumplimiento de normas y reglamentos
  - Disposición al cambio en educación
  - Desarrollo emocional
  
- **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director:**
  - Sociabilidad pedagógica
  - Atención a estudiantes con habilidades e individuales
  - Habilidades pedagógicas y didácticas
  - Aplicación de normas y reglamentos
  - Relación con la comunidad
  
- **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes:**
  - Habilidades pedagógicas y didácticas
  - Habilidades de sociabilidad pedagógica
  - Atención a estudiantes con necesidades individuales
  - Relación con los estudiantes
  
- **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia:**
  - Relación con la comunidad
  - Normas y reglamentos
  - Sociabilidad pedagógica
  - Atención a estudiantes con necesidades individuales
  
- **Observación de clase impartida por el docente:**
  - Actividades iniciales
  - Proceso de enseñanza aprendizaje
  - Ambiente en el aula

#### 4.4 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

Acercamiento y solicitud para la organización de realizar el trabajo:

Reproducir el material

Dar indicaciones a cada grupo de encuestados

Entrega del instrumento a cada docente

Observación de que sea el mismo docente el que llene el instrumento

Retiro del instrumento

Entrega del instrumento a cada docente para que evalúe a su compañero

Observación de que sea el mismo el que lo llene

Retiro del instrumento.

Entrega de 16 instrumento de evaluación para que el director evalúe a todos los docentes.

Regresar después de una semana para retirar las evaluaciones

Entrega por cursos de 12 evaluaciones para cada estudiante del ciclo básico, según el muestreo realizado (115 alumnos).

Entrega de 4 evaluaciones por alumnos del bachillerato según el muestro realizado (69 alumnos)

Retiro de las evaluaciones.

Convocatoria a reunión a los padres de familia por parte del rector del colegio, un día para el básico y un día para el bachillerato

Entrega de las evaluaciones a los padres de familia (89 del ciclo básico y 59 del bachillerato)

Retiro de las evaluaciones de acuerdo a lo que vallan terminando.

Para las observaciones de las clases, primero una conversación con la inspectora general para que me de los datos de la hora en que laboran los profesores, para entrar a su hora clase.

Distribuir el tiempo para que en una semana se pueda hacer la observación de los 16 docentes.

#### **4.4 COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS**

En la presente investigación encontramos los siguientes objetivos y la comparación de los supuestos:

##### **OBJETIVOS**

###### **Objetivo General**

Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Según la investigación realizada este objetivo se ha cumplido en un 80% porque el resultado de la tablas nos indica este porcentaje en la evaluación general del desempeño profesional de los directivos y los docentes, lo que nos da una calificación de excelente.

###### **Objetivos Específicos**

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

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

Este objetivo se encuentra en el 85% según la tabla general del desempeño profesional docente.

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

Este objetivo se ha cumplido en un 80% según la investigación realizada.

En relación a formular la propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica

y de bachillerato, se ha realizado la propuesta de fortalecer la comunicación entre los directivos, padres de familia y docentes

#### **4.6 SUPUESTOS**

El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Sin embargo en la investigación realizada en el colegio Antonio José de Sucre del cantón Santa Rosa de la provincia de El Oro, tenemos que el desempeño profesional docente esta en un 85%, llegando a una calificación de excelente.

El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Pero en la investigación realizada en el colegio Antonio José de Sucre del cantón Santa Rosa de la provincia de El Oro, los resultados obtenidos en el desempeño profesional docente está en un 80%, con una calificación de excelente.

## 5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Instrumento para autoevaluación de los docentes:

Tabla 1:

#### AUTOEVALUACIÓN DOCENTE: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,051	0,154	0,927	13	1,132	0,087
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,051	0,231	0,927	13	1,209	0,093
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	1,339	13	1,339	0,103
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,539	0,618	13	1,157	0,089
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,204	0,385	0,412	13	1,001	0,077
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	8,308	<b>0,639</b>

Como se puede apreciar en esta tabla la valoración total es de 0,63 sobre 0,72 lo que da un porcentaje de 90%, esto nos quiere decir que los docentes en este parámetro de sociabilidad pedagógica, si están cumpliendo con lo que dicen las encuestas; sobre todo en la pregunta que dice si propicia la no discriminación entre los estudiantes, lo que nos da a entender que los docentes crean un ambiente de igualdad cultural y social entre los estudiantes, para que ellos no se sientan mal por su situación social o por su raza. Sin embargo analizando más profundamente la valoración más baja es la que habla sobre si se preocupa cuando los estudiantes faltan (1.7) con una valoración de (0,077) esto quiere decir que a los docentes les falta investigar más las causas o los porque de los alumnos cuando faltan a la institución.



Tabla 2:

## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS

<b>2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
<b>(4.23 PTOS)</b>	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,539	0,618	13	1,157	0,089
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,539	0,824	13	1,363	0,105
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,026	0,051	0,077	0,927	13	1,081	0,083
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,539	0,515	13	1,105	0,085
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,051	0,539	0,515	13	1,105	0,085
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,385	0,721	13	1,157	0,089
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	0,154	1,03	13	1,235	0,095
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,385	0,721	13	1,157	0,089
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,308	0,721	13	1,08	0,083
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,026	0,051	0,077	1,03	13	1,184	0,091
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,539	0,618	13	1,157	0,089
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,102	0,231	0,206	13	0,539	0,041
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,462	0,618	13	1,131	0,087
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0,102	0,385	0,721	13	1,26	0,097
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,385	0,721	13	1,157	0,089
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099

2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0,026	0,051	0,077	1,03	13	1,184	0,091
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0,462	0,618	13	1,131	0,087
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,052	0	0,385	0,618	13	1,055	0,081
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,052	0	0,154	0,824	13	1,03	0,079
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,231	1,133	13	1,364	0,105
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,102	0,385	0,618	13	1,105	0,085
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	48,203	<b>3,708</b>

**Fuente: Encuestas a docentes**

**Autor: Galo Paredes**

La tabla general nos da un alto porcentaje, ya que la valoración es de 3,78 sobre 4.23, lo que nos indica que las habilidades pedagógicas de los docentes esta en un buen estado. Y, para analizar mejor he sacado los cuatro parámetros que más sobresalen, tenemos en primer lugar con el puntaje más alto el punto 2.24.13 que se refiere a la habilidad que si el profesor enseña a respetar, una habilidad muy importante que enseña el profesor sobre todo en un colegio fiscal como ese, donde esos valores no están muy desarrollados, y por otro lado tenemos también el punto 2.9 que se refiere a permitir que los estudiantes expresen sus inquietudes y preguntas, lo que da a entender que el profesor comparte el conocimiento con los estudiantes. Pero tenemos también que no reajustan la programación nueva de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación, según nos lo dice el parámetro más bajo que es el 2.19, por lo que se comprende que los docentes no corrigen los problemas que han tenido los estudiantes según las evaluaciones, y no toman decisiones para ayudar a los estudiantes en problemas que han tenido. Esto junto al punto 2.24.10 que se refiere a la enseñanza de la habilidad de escribir correctamente, el cual está también con un porcentaje muy bajo de 0,079; este punto nos da a entender que los docentes no le corrigen las faltas ortográficas a los estudiantes, y que no se preocupan saber si escriben correctamente.

Tabla 3

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL**

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,026	0	0,231	1,03	13	1,287	0,099
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,539	0,309	13	0,848	0,065
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,102	0,154	0,309	13	0,565	0,043
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0,102	0,308	0,721	13	1,131	0,087
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,051	0,385	0,721	13	1,157	0,089
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,153	0,539	0,309	13	1,001	0,077
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,051	0,154	1,03	13	1,235	0,095
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	12,138	<b>0,934</b>

**Fuente: Encuestas a docentes**

**Autor: Galo Paredes**

De igual manera se ha tomado en cuenta los cuatro parámetros más importantes, los dos más bajos y los dos más altos, entre los más altos tenemos en igual porcentaje de 0,099 el 3.1 que se refiere a que el profesor disfruta al dictar las clases, esto nos demuestra la vocación del docente, lo cual se complementa con el punto 3.2 (siento que a los estudiantes les gusta la clase), lo que quiere decir que el profesor trasmite esta ganas de enseñar a los alumnos. Por otro lado tenemos los dos parámetros más bajos el 3.5 con el porcentaje más bajo (0,043) el que nos indica que los profesores no pueden tomar iniciativas para trabajar solos, por último la relación afectiva con los estudiantes no esta tan buena, porque el punto 3.3 que habla sobre ello tiene un porcentaje de 0,065. Sin embargo tomando en cuenta el cuadro general, el desarrollo emocional está bien porque tiene un puntaje de 0,93 sobre 1.13.

Tabla 4

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,153	0,308	0,412	13	0,873	0,067
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,102	0,539	0,309	13	0,976	0,075
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,153	0,231	0,721	13	1,105	0,085
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,051	0,462	0,618	13	1,131	0,087
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,255	0,231	0,309	13	0,821	0,063
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,153	0,616	0,206	13	0,975	0,075
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,052	0,102	0,539	0,309	13	1,002	0,077
4.8 Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,102	0,231	0,824	13	1,157	0,089
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes.	0	0,026	0,051	0,231	0,824	13	1,132	0,087
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,255	0,154	0,618	13	1,027	0,079
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	10,199	<b>0,785</b>

**Fuente: Encuestas a docentes**

**Autor: Galo Paredes**

En esta parte tenemos que los docentes tienen un alto porcentaje en el punto 4.8 el cual hace hincapié a que los docentes permiten que se integren los estudiantes al ritmo de trabajo de la clase, esto quiere decir que los profesores se apoyan en el ambiente que generan en el aula para que el estudiante se adapte al trabajo que hacen en clase. También vemos que tienen un alto porcentaje el punto 4.9 donde se manifiesta que los docentes tienen comunicación permanente con los padres de familia. Entre los parámetros más bajos tenemos el 4.5 el cual es el que recomienda a los docentes enviar a los estudiantes con problemas especiales donde un profesional, este se complementa con el otro punto de porcentaje bajo 4.1(puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, esto está confirmado con el resultado total (0,78) sobre (1.03) que aunque no es tan bajo; esta entre un porcentaje del 70%, lo que demuestra que los docentes están fallando justo en los puntos más importantes de la atención a estudiantes con necesidades especiales.

Tabla 5

### AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,10	0,308	0,721	13	1,131	0,087
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,077	1,236	13	1,313	0,101
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1,339	13	1,339	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,077	1,236	13	1,313	0,101
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,077	1,236	13	1,313	0,101
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0,154	0,618	13	0,772	0,059
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	12,147	<b>0,934</b>

**Fuente: Encuestas a docentes**

**Autor: Galo Paredes**

Como podemos observar en la aplicación de normas y reglamentos, el punto más bajo es el 5.10 (falta a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor), con 0.059 de valoración, lo que nos da a entender que los docentes a veces tienen que faltar por varias razones y no solo en caso de fuerza mayor, esto junto al punto al punto 5.1 que aunque no esta tan bajo (87%) nos indica que hay docentes que no aplican el reglamento interno en las actividades que les competen. Mientras que la elaboración de los planes anuales están entre los parámetros más altos, lo que nos da a entender según el punto 5.3 con un porcentaje de (1,03); que los docentes están planificando su trabajo de la mejor manera, además también se está cumpliendo con las normas académicas según lo manifiesta la tabulación del punto 5.2, (0,101), el cual se encuentra en con un porcentaje que lo ubica en el segundo lugar de los parámetros más altos de la tabla y del gráfico. Por último el total de la tabulación nos indica que las normas y reglamentos según los mismos maestros están bien, ya que tenemos una valoración de 0,093 sobre 1,03.

Tabla 6

## **AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD**

<b>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)</b>						DOCENTE S	TOTA L	PROMEDI O
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,10 2	0,15 4	0,92 7	13	1,183	0,091
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,02 6	0,15 3	0,23 1	0,61 8	13	1,028	0,079
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,10 2	0,30 8	0,72 1	13	1,131	0,087
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,10 2	0,30 8	0,72 1	13	1,131	0,087
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,53 9	0,61 8	13	1,157	0,089
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,10 2	0,23 1	0,51 5	13	0,848	0,065
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,05 1	0,15 4	1,03	13	1,235	0,095
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,30 8	0,92 7	13	1,235	0,095
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,10 2	0,46 2	0,51 5	13	1,079	0,083
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	10,02 7	<b>0,771</b>

**Fuente:** Encuesta a Docentes

**Autor:** Galo Paredes

Aquí en esta podemos apreciar que los docentes tienen buena participación en las actividades de la institución, actividades que están relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, esto se da porque los docentes están abiertos al diálogo con la comunidad según el punto 6.7 que tiene una valoración de 0.095 igual que la anterior, lo cual nos da un porcentaje muy alto en esta pregunta. Sin embargo el valor más bajo es el 6.6 (0,065), el cual nos demuestra que los docentes de la institución no están colaborando para lograr los objetivos del PEI cuando se trata de la comunidad, y parece también de acuerdo a la pregunta 6.9 que no les gusta participar mucho de las decisiones del consejo directivo cuando se trata de trabajar por la comunidad, ya que esta en segundo lugar en la apreciación más baja con un valor de 0,083. Es por eso que el total nos arroja una valoración de 0.77 sobre 0.93, lo que equivale a solo en un 75% los docentes participan con la comunidad.

Tabla 7

**AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,026	0,051	0,077	1,03	13	1,184	0,091
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,231	0,927	13	1,209	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,539	0,515	13	1,105	0,085
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,026	0,102	0,231	0,721	13	1,08	0,083
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,102	0,154	0,927	13	1,183	0,091
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,308	0,412	13	0,771	0,059
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,154	1,03	13	1,235	0,095
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,616	0,515	13	1,131	0,087
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	10,107	<b>0,777</b>

**Fuente:** Encuesta a Docentes

**Autor:** Galo Paredes

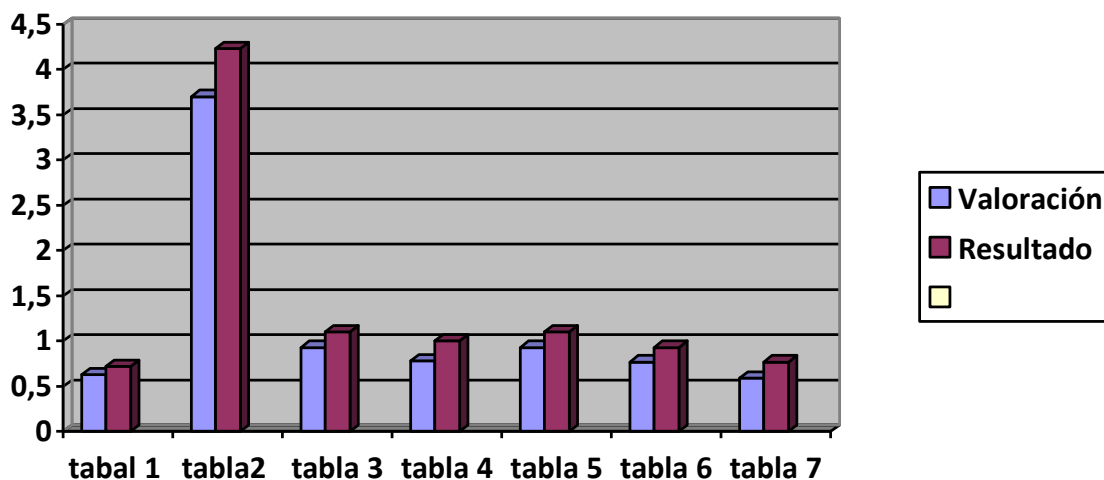
Tenemos la valoración más baja en el punto 7.7 con un valor de 0.059, el cual se refiere a situar en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo, lo que nos da a entender que existen algunos conflictos entre los docentes que no se resuelven de manera profesional. También vemos que el punto 7.4 se encuentra en el segundo valor más bajo con 0,083, lo que confirma que no existe tan buena relación entre los docentes porque este punto habla de comparar intereses y motivaciones con los compañeros del área. Pero el parámetro más alto que es el 7.8, (0.095) nos dice que este problema se puede solucionar fácilmente porque los docentes están dispuestos a escucharse entre sí, y además con el punto 7.2 con (0,093) nos da a entender que los docentes también se preocupan por buscar información necesaria para trabajar en conjunto, confirmando lo dicho según el punto 7.8.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	TABLA	Valoración de encuestas	Valoración Total
Sociabilidad Pedagógica	1	0,077	0,079
Habilidades Pedagógicas	2	3,70	4,23
Desarrollo Emocional	3	0,93	1,1
Atención a los estudiantes con necesidades especiales	4	0,78	1,0
Aplicación de Normas y Reglamentos	5	0,93	1,0
Relación con la comunidad	6	0,71	0,93
Clima de trabajo	7	0,59	0,77
TOTAL		8,28	10

**Fuente:** Evaluaciones para docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

**Cuadro N° 1**



En general el desempeño profesional docente según la autoevaluación de los docentes esta con una valoración de 8,828 sobre 10, lo que nos da un porcentaje de 88%, indicando según ellos mismos que se están desempeñando de la mejor manera en su trabajo. Sin embargo analizando



los parámetros más bajos de cada tabla, en la tabla 1 reconocen que no se preocupan cuando los alumnos faltan, en la tabla 2 dicen que no usan la bibliografía actualizada, en la tabla 3 dicen que no tienen buenas relaciones afectivas con los alumnos, en la tabla 4 no recomiendan a los estudiantes con problemas educativos especiales, donde un profesional; mientras que en la tabla 5 aseguran que de vez en cuando faltan al trabajo, en la tabla 6 aceptan que no colaboran entre ellos para lograr los objetivos del PEI, y esto para mí sí es grave porque quiere decir que el clima de trabajo está malo, y por último en la tabla 7 no comparten motivaciones con los compañeros, lo que certifica el problema de ambiente de trabajo que existe en la institución.

## 5.2 Instrumento para la coevaluación de los docentes.

Tabla 8

### **COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
<b>El docente:</b>	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	4,046	3,465	13	7,511	0,578
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,192	0,578	3,850	13	4,62	0,355
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,578	5,005	13	5,583	0,429
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,192	1,445	2,695	13	4,332	0,333
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,192	1,445	2,695	13	4,332	0,333
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,578	4,235	13	4,813	0,370
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,576	0,289	3,85	13	4,715	0,363
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,384	0,578	3,465	13	4,427	0,341
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,192	1,156	3,08	13	4,428	0,341
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	44,761	<b>3,443</b>

**Fuente:** Encuesta a Docentes

**Autor:** Galo Paredes

En el desarrollo de las habilidades didácticas y pedagógicas tenemos que el valor más alto recae en el punto 1.1, con un valor de 0,0578 el cual se refiere a que los docentes enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional, y que este plan anual está elaborado de acuerdo a la asignatura conforme lo solicita la autoridad respectiva; esto de acuerdo al punto 1.3 que logro el segundo lugar de valoración según la tabla con 0,429, estos dos parámetros nos dan a entender que los docentes en esta institución si están planificando para lograr los objetivos planteados por la institución. Pero a la valoración del punto 1.4 les está faltando usar la tecnología de comunicación y de información del momento para dictar sus clases, además el punto 1.3 coincide en una valoración de 0,333 con el punto 1.5, donde se nos da a conocer que los docentes reconocen también que no adaptan recursos y espacios de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

Tabla 9

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS							TOTAL	PROMEDIO
(1.92 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,289	4,620	13	4,909	0,378
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	5,005	13	5,005	0,385
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,578	4,235	13	4,813	0,370
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,578	4,235	13	4,813	0,370
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,192	0,578	3,85	13	4,62	0,355
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	24,16	<b>1,858</b>

**Fuente:** Encuestas para docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

En el cumplimiento de normas y reglamentos están fallando mucho los docentes con el punto 2.5 con una valoración de 0,355 el cual se refiere a la programación de actividades para realizarlas con padres de familia, y en el punto 2.3 que habla sobre la entrega de las calificaciones en los tiempos previstos, estos dos parámetros nos da a entender que no existe buena comunicación con los padres. Mientras que entre los parámetros más altos tenemos los puntos 2.2 con una valoración de 0,385, el cual nos dice que los profesores si entregan el plan anual a las autoridades en los plazos previstos, y el punto 2.1 con una valoración de 0,378, en donde se nos da a entender que los docentes si aplican como debe de ser el reglamento interno en las actividades que les competen. Si hablamos del total tenemos una buena valoración porque el total es de 1,85 sobre 1,92, esto nos da a entender que en general si se están cumpliendo las normas y reglamentos por parte de los docentes de la institución.

Tabla 10

### COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)							TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	1,156	3,465	13	4,621	0,355
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0,289	4,62	13	4,909	0,378
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0,578	4,235	13	4,813	0,370
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,289	4,62	13	4,909	0,378
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	19,252	<b>1,481</b>

**Fuente:** Encuestas para docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

La disposición al cambio de la educación en este plantel esta en 1,48 sobre 1,54 lo que nos da a entender que los docentes se han adaptado de la mejor manera a todos los cambios que ha hecho el gobierno, solo en el punto 3.1 que es el más bajo (0,355) parece que les falta un poco de iniciativa para adaptarse mejor a las nuevas modalidades de la educación y poder hacer mejor su trabajo. Los otros puntos están con una valoración alta y casi coinciden en el puntaje, sobre todo el 3.2 y el 3.3 tienen la misma valoración de 0,378, lo que nos indica que la investigación en su área y las actividades que realiza están bien encaminadas y de acuerdo con el PEI de la institución.

Tabla 11

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL**

<b>4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)</b>							TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,578	4,235	13	4,813	0,370
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,289	4,62	13	4,909	0,378
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,867	3,85	13	4,717	0,363
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,289	4,62	13	4,909	0,378
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,867	3,85	13	4,717	0,363
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,578	4,235	13	4,813	0,370
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0,867	3,85	13	4,717	0,363
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	1,156	3,465	13	4,621	0,355
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	38,216	<b>2,940</b>

**Fuente:** Encuestas para docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

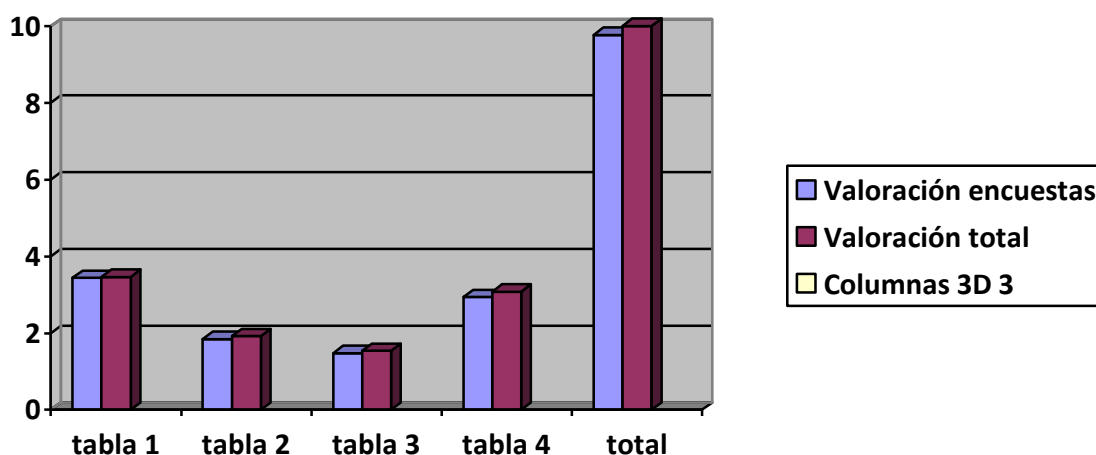
En este cuadro podemos observar que los docentes se no se están preocupando de su apariencia como es debido, ya que el punto 4,8, que es el punto que habla de ello está en la valoración más baja con 0,355, otro punto importante de resaltar 4.3 con 0,363 de valoración es que tampoco están propiciando la no discriminación entre los compañeros, esto se confirma con la tabla N° 7 en el punto 7.7 donde se decía que no saben controlar los problemas entre ellos de una manera profesional. Por otra parte los puntos 4.4 con una valoración de (0,378), (está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones de personas ajenas) y el punto 4.1 con una valoración de 0,37(trata a los compañeros con cordialidad) indican que los docentes están abiertos a aceptar opiniones de los demás compañeros. Pero la valoración total nos indica que el desarrollo emocional en los docentes de este colegio está bien, ya que tienen un puntaje de 2,94 sobre 3,08.

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES</b>	<b>TABLA</b>	<b>Valoración de encuestas</b>	<b>Valoración Total</b>
Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	8	3,44	3,46
Cumplimientos de Normas y reglamentos	9	1,85	1,92
Disposición al cambio en la educación	10	1,48	1,54
Desarrollo Emocional	11	2,94	3,08
<b>TOTAL</b>		<b>9,77</b>	<b>10</b>

**Fuente:** Elaboración de Encuestas

**Autor:** Galo Paredes T.

**Cuadro Nº 2**



La coevaluación de los docentes en esta institución está con una valoración de 9,77 sobre 10 lo que da un porcentaje del 97%, esto indica que la coevaluación coincide con la autoevaluación de los docentes, habiendo coherencia entre los puntos que salen con el menor puntaje y los que salen con el mayor puntaje, por lo que puedo concluir que el desempeño docente del colegio Antonio José de Sucre esta en un porcentaje del 95% con el cumplimiento de normas, planificación en el colegio y en el aula, etc. Pero deben corregir la falta de tecnología, deben dar más espacio a los alumnos de acuerdo a sus necesidades, realizar más actividades con los padres de familia y preocuparse más por su apariencia.

### 5.3 Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Director

**Tabla 12**

#### **EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.**

<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)</b>							TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,74	3,315	13,275	65	17,33	0,267
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	1,184	1,332	2,652	8,260	65	13,428	0,207
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,444	5,746	10,620	65	16,81	0,259
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	1,332	5,083	9,735	65	16,15	0,248
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,592	5,967	10,030	65	16,589	0,255
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	1,036	5,304	10,030	65	16,37	0,252
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,296	6,851	9,440	65	16,587	0,255
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,296	5,746	10,915	65	16,957	0,261
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>130,221</b>	<b>2,003</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

La sociabilidad pedagógica en el punto 1.2 que tiene una valoración de 0,207 esta evaluación nos da a conocer que los maestros no se preocupan por la ausencia de los estudiantes, porque no se comunican con los padres cuando estos no van al plantel, tampoco están propiciando mucho el respeto a las opiniones diferentes que tienen los estudiantes, según nos da a entender el punto 1.4 el cual tiene una valoración de 0,248. Por otro lado los docentes si toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, ya que el punto 1.1 es el que tiene la valoración más alta con 0,267 y el punto 1.8 también esta con una buena valoración de 0,261 lo que nos indica que los docentes si están desarrollando la habilidad de escuchar, sin embargo esto se contradice con la autoevaluación en el punto 2.24.12 donde ellos dicen que enseñan a los estudiantes la habilidad de escuchar. Pero según estos datos el puntaje total es de 2,00 sobre 2,35 por lo que en general según los directivos los docentes si están desarrollando las habilidades pedagógicas.

Tabla 13

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,296	5,083	11,800	65	17,179	0,264
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,296	5,304	11,505	65	17,105	0,263
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	2	6,63	9,735	65	18,365	0,283
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,37	1,332	6,409	6,490	65	14,601	0,225
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,296	30,056	7,965	65	38,317	0,589
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	0,814	3,552	3,757	3,835	65	11,958	0,184
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	1,036	6,188	8,260	65	15,484	0,238
TOTAL	---	---	---	---	---	---	133,009	2,046

**Fuente:** Encuesta a docentes

**Autor:** Galo Paredes T

En este cuadro definitivamente predomina el punto 2.5 (permite que los estudiantes con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de la clase), con una valoración de más del doble (0,589), en comparación con los demás parámetros que solo llegan a 0,238, lo que nos da a entender que los profesores aunque no pueden solucionar las necesidades individuales de los alumnos, como lo confirma la encuesta de autoevaluación, si están trabajando para que estos alumnos se integren al trabajo diario de la clase. Pero el punto 2.6 (se comunica con los padres de familia, a través de esquelas, cuadernos o a través de entrevistas personales) en cambio se encuentra demasiado bajo (0,186), lo que me da a entender que no existe comunicación entre los docentes y los padres de familia. Por otro lado el punto 2.4 (puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes) se confirma con el mismo punto de la autoevaluación porque también está con una valoración baja (0,225).



Tabla14

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACION					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,296	6,409	10,030	65	16,735	0,257
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,296	8,84	6,785	65	15,921	0,245
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,296	9,282	6,195	65	15,773	0,243
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,296	9,061	6,490	65	15,847	0,244
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,444	8,84	6,490	65	15,774	0,243
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,592	8,84	6,195	65	15,627	0,240
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,444	8,619	6,785	65	15,848	0,244
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,592	8,398	6,785	65	15,775	0,243
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,962	2,072	5,967	2,655	65	11,656	0,179
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,74	6,63	8,850	65	16,22	0,250
TOTAL	---	---	---	---	---	---	155,176	2,387

**Fuente:** Encuesta a docentes

**Autor:** Galo Paredes T

En estos parámetros tenemos que el más alto es el que utiliza la bibliografía actualizada 3.1 con una valoración de 0,257, dando a entender que los docentes si investigan para dar sus clases; otro punto que está entre los parámetros más altos es el 3.10 prepara clases en función de las necesidades de los estudiantes) con 0,250, lo que concuerda con la autoevaluación y la coevaluación que también tienen estos puntos con un alto valor, esto demuestra que los docentes si preparan sus clases en función de las necesidades de los estudiantes. Entre los valores más bajos tenemos el 3.3, 3.5, 3.8 que tienen el misma valor (0,243), pero el que si esta con la menor valoración es el 3.9 (utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases), lo que se confirma con la autoevaluación y coevaluación que también arrojan en estas preguntas valoraciones bajas.

Tabla 15

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,444	7,735	7,965	65	16,144	0,248
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,148	7,956	7,670	65	15,774	0,243
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,148	0,74	7,735	6,785	65	15,408	0,237
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,444	8,398	6,490	65	15,332	0,236
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	5,525	11,800	65	17,325	0,267
TOTAL	---	---	---	---	---	---	79,983	1,231

**Fuente:** Encuesta a docentes

**Autor:** Galo Paredes T

Aquí el cuadro nos indica que los docentes siempre llegan puntualmente según el punto 4.5 que tiene la valoración más alta de 0,267, también el cuadro nos indica que los docentes aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que le compete, esto según el punto 4.1 que comparte la valoración

más alta con 0,248. Entre los valores más bajos tenemos el 4.4 y 4.3 (sitúa los conflictos que se dan en el trabajo, en el terreno profesional) que casi comparten la misma valoración de 0,236. Lo que confirma lo investigado en la tabla 7 de que tienen problemas entre ellos y no los saben llevar como profesionales. Pero en general si comparamos los valores con el puntaje total, lo que varia son muy poco ya que es sobre 1,47 y tenemos como valor total 1,23. Lo que nos da a entender que en general la aplicación de normas y reglamento por parte de los docentes según los directivos esta dentro de los parámetros normales.

**Tabla 16**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)						ENCUESTAS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	7,072	9,145	65	16,217	0,249
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	8,398	7,080	65	15,626	0,240
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	7,735	8,260	65	15,995	0,246
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,074	0,592	7,293	7,375	65	15,334	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,172	<b>0,972</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes

**Autor:** Galo Paredes T

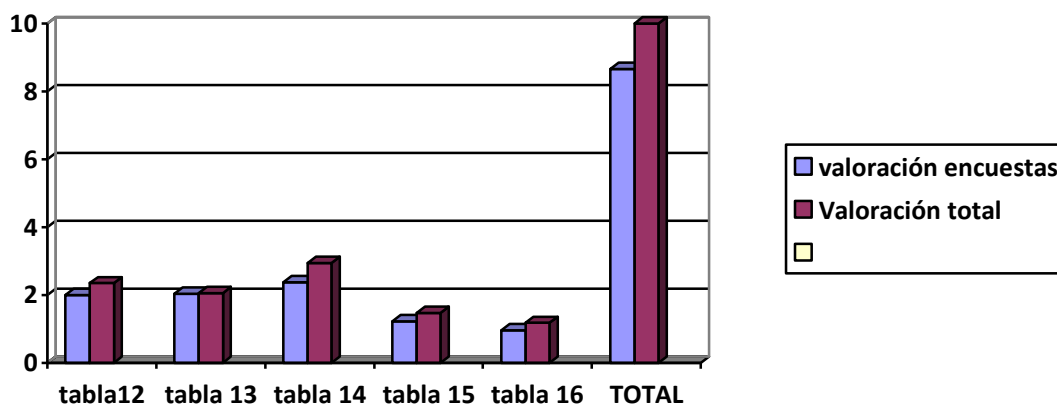
Aquí se encuentra una contradicción porque el punto 5.1 que tiene el puntaje más alto (0,249) dice que si hay relación con la comunidad y el punto 5.4 que es el más bajo con (0,236) dice que no hay buena relación con la comunidad porque no participa en actividades relacionadas con la comunidad, lo que nos da a entender que los directivos tienen ideas divididas para con los docentes en lo que se refiere a la participación con la comunidad. Sin embargo el puntaje total es bueno porque tiene 0,97 sobre 1,18.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: EVALUACIÓN D ELOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR	TABLA	Valoración de encuestas	Valoración Total
Sociabilidad Pedagógica	12	2,00	2,35
Atención a los estudiantes con necesidades individuales	13	2,00	2,06
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	14	2,38	2,94
Aplicación de Normas y reglamentos	15	1,23	1,47
Relación con la Comunidad	16	0,97	1,18
<b>TOTAL</b>		<b>7,61</b>	<b>10</b>

**Fuente:** Encuestas a Docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

**Cuadro 3**



En general la evaluación para los docentes por parte de los directivos está en una valoración de 7,61, lo que da un porcentaje del 86%, lo que nos indica que los directivos dicen que desempeño docente es bueno en su parámetro más bajo. Pero en el parámetro más bajo tenemos en las habilidades pedagógicas tabla 14 no utilizan tecnología de comunicación e información, además también tienen baja la tabla 12 donde se dice que no se preocupan por comunicar a los padres en la ausencia de los alumnos.

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

Tabla 17

### **EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE D ELOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10,97)	VALORACIÓN					TOTAL ENCU ESTAS	VALORACION TOTAL	PROM EDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	11,62	25,77	90,1	536,56	1125	664,045	0,590
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	10,03	31,42	102,29	532,324	1125	676,063	0,601
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	6,512	35,65	92,22	542,208	1125	676,593	0,601
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	8,976	23,65	87,98	561,27	1125	681,877	0,606
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	8,448	34,95	90,1	543,62	1125	677,115	0,602
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	7,92	30,36	91,16	543,62	1125	673,058	0,598
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	10,56	29,3	96,46	497,024	1125	633,343	0,563
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	5,632	26,48	75,79	585,98	1125	693,877	0,617
1.8.2. Sintetizar.	0	7,568	22,59	95,93	556,328	1125	682,418	0,607
1.8.3. Reflexionar.	0	5,808	25,77	80,56	580,332	1125	692,469	0,616
1.8.4. Observar.	0	6,512	19,77	70,49	608,572	1125	705,342	0,627
1.8.5. Descubrir.	0	7,392	29,3	83,74	566,918	1125	687,349	0,611
1.8.6. Redactar con claridad.	0	7,744	24	85,86	571,154	1125	688,762	0,612
1.8.7. Escribir correctamente.	0	6,688	32,12	87,45	551,386	1125	677,647	0,602
1.8.8 Leer comprensivamente.	0	5,632	19,06	80,56	593,746	1125	699	0,621
TOTAL	--	---	---	---	---	---	10208,958	9,075

**Fuente:** Encuesta a Docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

Los estudiantes están de acuerdo también que los docentes usan poca tecnología e información para comunicarse, esto de acuerdo al punto 1.7 con una valoración de 0,563 siendo la más baja y que concuerda con las evaluaciones anteriores. Y según el punto 1.1 con una valoración de 0,590, los estudiantes dicen también que preparan poco las clases en función de las necesidades de los estudiantes sino solo de acuerdo al currículo. Por otro lado las habilidades de observar y de analizar son las que más resaltan con una valoración de 0,627 y 0,617 respectivamente, lo que indica que la enseñanza de habilidades según los estudiantes está muy bien.

Tabla 18

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ALUMNOS:  
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

	VALORACIÓN					ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
<b>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>								
<b>(4.12 PTOS)</b>	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	6,336	32,12	97,52	533,736	1125	669,715	0,595
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	6,16	32,83	97,52	547,856	1125	684,365	0,608
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	7,04	32,12	100,17	546,444	1125	685,777	0,610
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	5,808	32,12	101,76	535,148	1125	674,839	0,600
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	8,096	29,3	108,65	518,204	1125	664,249	0,590
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	8,976	31,42	97,52	533,736	1125	671,649	0,597
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4050,594	3,601

**Fuente:** Encuesta a Docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

Como podemos apreciar aquí los puntos no se diferencian mucho unos de otros en su valoración, si comparamos el punto más alto que es el 2.3 con una valoración de 0.610 (recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior), con el más bajo que es el punto 2.6 (aprovecha en entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes), con una valoración de 0,597, solo tienen 3 puntos de diferencia lo que nos da a entender que los estudiantes dicen que las habilidades sociabilidad pedagógica está bien, esto lo confirma el total de esta encuesta que arroja un resultado de 3,6 sobre 4,1. Dándonos un porcentaje del 80%. Y dándonos a entender que según los estudiantes las habilidades pedagógicas están bien.

Tabla 19

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

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	8,8	52,24	72,08	506,908	1125	640,032	0,569
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	10,03	41,65	110,24	482,198	1125	644,124	0,573
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	14,43	27,53	90,63	521,734	1125	654,330	0,582
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	15,49	15,89	89,57	540,796	1125	661,739	0,588
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	15,14	32,48	80,03	487,846	1125	615,488	0,547
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	15,49	34,59	70,49	519,616	1125	640,188	0,569
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	11,79	35,3	84,27	536,56	1125	667,922	0,594
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4523,823	<b>4,021</b>

**Fuente:** Encuesta a Docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

Aquí tenemos que según los estudiantes los docentes no recomiendan a que los estudiantes con necesidades especiales, sean atendidos por profesionales especializados, esto según el punto 3.5, el cual tiene la valoración más baja con 0,565. Mientras el punto 3.1 le sigue en la valoración más baja con 0,565, la cual nos indica según los estudiantes que los docentes no se preocupan cuando ellos faltan. Por otro lado el puntaje más alto es el del punto 3.7 con 0,594 (promueve la integración espontánea de la clase al ritmo de la clase), lo que quiere decir que los docentes permiten que los alumnos con necesidades educativas especiales se integren de alguna manera al ritmo de la clase, también con uno de los puntajes más altos tenemos el 3.4, el cual habla sobre que los profesores envían trabajos a la casa. Aquí también tenemos un porcentaje muy alto en la valoración total ya que esta nos arroja un porcentaje de 4,0 sobre 4,8 lo que nos da un porcentaje del 90%, indicando que en general la atención a los estudiantes con necesidades especiales esta bien.

Tabla 20

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:  
RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	5,104	12	67,31	624,810	1125	709,226	0,630
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	7,568	22,59	69,96	602,924	1125	703,044	0,625
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	4,576	17,65	80,03	603,630	1125	705,886	0,627
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	6,512	21,89	89,04	576,096	1125	693,534	0,616
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	7,04	21,53	73,14	590,922	1125	692,635	0,616
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	5,28	24	61,48	610,690	1125	701,454	0,624
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4205,779	<b>3,738</b>

**Fuente:** Encuesta a Estudiantes

**Autor:** Galo Paredes T.

Tenemos aquí al punto 4.1 con el valor más alto (0,630), el que nos indica que los docentes enseñan a respetar las diferentes ideas de las personas, esto según los propios alumnos, mientras que el punto 4.3 es el segundo lugar en puntaje (0,627) y nos habla de que los docentes enseñan a mantener buenas relaciones entre los estudiantes. Por último el punto 4.5 tiene la valoración más baja con 0,616 (resuelve los actos disciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física), lo que nos da a entender que el trato de los profesores hacia los estudiantes no es muy bueno, esta valoración es igual con el punto 4.4 (Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes), esto nos da a entender que según los estudiantes los docentes no toman en cuenta mucho sus sugerencias sino que solo se dedican a dictar sus clases. Todo este análisis lo confirma la valoración total la cual se encuentra en un porcentaje del 70% ya que tiene una valoración de 20,3 sobre 24, esto indica que esta relación no está bien.

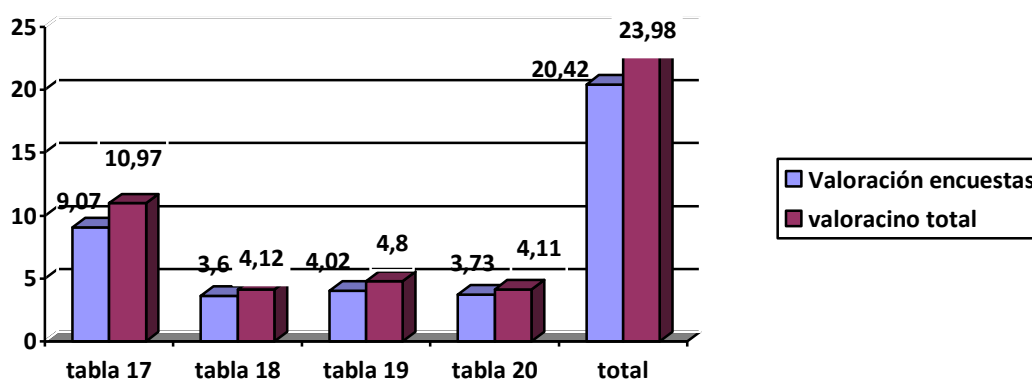


CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: EVALUACIÓN D ELOS DOCENTES POR PARTE D ELOS ESTUDIANTES	TABLA	Valoración de encuestas	Valoración Total
Habilidades Pedagógicas didácticas	17	9,07	10,97
Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	18	3,60	4,12
Atención a estudiantes con necesidades especiales	19	4,02	4,80
Relación con los estudiantes	20	3,73	4,11
<b>TOTAL</b>		<b>20,42</b>	<b>23,98</b>

**Fuente:** Encuesta a Docente

**Autor:** Galo Paredes

**Cuadro 4**



En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes tenemos la valoración más baja en la tabla 19 con 78 puntos de diferencia, lo que nos indica que los docentes no recomiendan a un profesional a los estudiantes con problemas especiales, además según los parámetros más bajos de las otras tablas, usan poca tecnología de información y para dar sus clases, no preparan clases en función de las necesidades y no aprovechan el entorno social para la enseñanza de sus alumnos.

## 5.5 Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

**Tabla 21 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE D ELOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDDAD.**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)							TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	7,596	22,31	31,6	287,463	532	348,972	0,656
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	10,55	25,26	37,92	277,347	532	351,077	0,660
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	11,39	23,58	54,984	249,528	532	339,482	0,638
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1039,531	<b>1,954</b>

**Fuente:** Encuesta a docente

**Autor:** Galo Paredes T.

Aunque la valoración más alta la tiene el punto 1.2 (0,660) (colabora en el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad), la valoración total esta baja porque tiene 1,95 sobre 2,53 lo que nos demuestra que en general los padres de familia dicen que la relación de los docentes con la comunidad está en malas condiciones. Esto lo confirma el punto 1.3 con la valoración más baja (0,638) (contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad) que nos indica que los docentes tienen también mala relación con la comunidad. Además el punto 1.1 con 0.656 (planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia o representantes y estudiantes), no esta tan lejos del punto 1.3, esto indica que en realidad los docentes no hacen nada para que la relación con la comunidad mejore, incluso las encuestas anteriores también lo confirman.

Tabla 22:

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

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
<b>2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)</b>							TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	3,587	13,05	29,704	347,316	532	393,658	0,740
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	2,11	10,95	42,344	348,159	532	403,559	0,759
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	4,22	12,63	34,128	343,101	532	394,079	0,741
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	33,78	15,58	30,336	335,514	532	415,203	0,780
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1606,499	<b>3,020</b>

**Fuente:** Encuesta a docente

**Autor:** Galo Paredes T.

Definitivamente los padres de familia dicen que los docentes no empiezan sus clases a la hora que es, porque el punto 2.1 (es puntual a la hora de iniciar sus clases) tiene la valoración más baja (0,740), también indica el punto 2.3 con casi la misma valoración (0,741) que no entregan las calificaciones puntualmente, a demás a las valoraciones anteriores dice el punto 2.4 con la valoración más alta que los docentes se comunican con el padre de familia o representante para informar el rendimiento de su hijo, lo cual nos demuestra que los docentes solo se comunican con los padres en entrega de libretas, ya que en las encuestas anteriores dice que hay poca comunicación con la comunidad y los padres de familia.

Tabla 23

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

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
<b>3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)</b>							TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2,532	11,37	26,544	361,647	532	402,09	0,756
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	3,798	11,79	42,976	333,828	532	392,39	0,738
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,743	15,16	29,072	353,217	532	400,188	0,752
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	3,376	14,74	40,448	336,357	532	394,916	0,742
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	5,064	15,16	40,448	316,968	532	377,636	0,710
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	3,165	18,95	32,864	322,869	532	377,843	0,710
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2345,063	<b>4,408</b>

**Fuente:** Encuesta docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

Según esta tabla los padres de familia dicen que los docentes tienen un excelente trato para con los alumnos, porque la valoración más alta la tiene el punto 3.1 (0,756), el cual habla sobre ello, también que les enseñan a tener buenas relaciones entre ellos, según el punto 3.3 el cual tiene también una valoración alta y casi igual a la del punto anterior.(0,752), sin embargo se confirma una vez más la poca relación con los padres de familia, cuando los alumnos faltan según el punto 3.5 con una valoración de 0,710 o cuando tienen algún problema educativo de enseñanza o aprendizaje, punto 3.6 con valoración 0,710.

Tabla 24

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

	1	2	VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
			3	4	5			
<b>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES</b>							TOTAL	PROMEDIO
<b>INDIVIDIALES (5.05 PTOS)</b>	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	3,798	18,95	33,496	327,927	532	384,166	0,722
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	5,908	20,63	39,184	273,975	532	339,696	0,639
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	59,7	18,95	43,608	298,422	532	339,696	0,639
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	3,165	17,26	32,232	343,944	532	396,602	0,745
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	3,587	18,52	41,712	322,869	532	386,692	0,727
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	4,22	15,58	22,12	343,944	532	385,861	0,725
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2232,713	4,197

**Fuente:** Encuesta docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

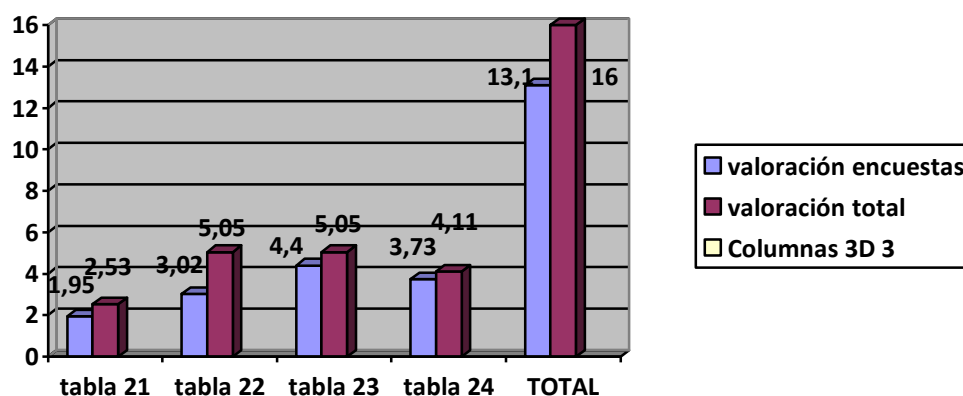
Aquí podemos apreciar que según los padres de familia los docentes respetan el ritmo de trabajo de sus hijos porque el punto 4.4 es el que mayor valor tiene (0,745), y es el que nos habla sobre ese asunto (respetar el ritmo de trabajo de sus hijos representado en la clase), después en puntaje le sigue el punto 4.5 con una valoración de (0,727), este nos habla de que los docentes envían trabajos extras a los alumnos cuando tienen algún problema de aprendizaje. Mientras que el punto 4.2 (recomienda que a su hijo o representado sea atendido por un profesional), lo que confirma una vez más esta falencia según las tablas anteriores.

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: EVALUACIÓN D ELOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA</b>	<b>TABLA</b>	<b>Valoración de encuestas</b>	<b>Valoración Total</b>
Relación con la comunidad	21	1,95	2,53
Normas y reglamentos	22	3,02	5,05
Sociabilidad pedagógica	23	4,40	5,05
Atención a estudiantes con necesidades especiales	24	3,73	4,11
<b>TOTAL</b>		<b>13,10</b>	<b>16</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

**Cuadro 5**



El puntaje total esta en 13,61 sobre 16, lo cual nos da a entender que según los padres de familia el desempeño docente esta en un 75%, esto indica que no está también porque no llega ni al 80% lo que se considera a un porcentaje bueno. Sobre todo en la tabla 23, la cual tiene la valoración más baja con una diferencia de 1 punto, esto nos indica que no se comunican con los padres de familia cuando faltan sus hijos y cuando tienen algún problema educativo. Solo lo hacen cuando es un problema de disciplina, además según los puntos bajos de las otras tablas, no se relacionan con la comunidad y no son puntuales para dar sus clases.

### 5.6: Matriz de evaluación: Observación de la clase

Tabla 25

#### **OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA.**

<b>El docente vive en la comunidad</b>	<b>Si</b> <b>9</b>	<b>No</b> <b>4</b>	<b>TOTAL</b> <b>13</b>
<b>Quien aplico la ficha</b>	<b>Maestrante</b>		<b>13</b>
<b>Asignatura</b>	Matemáticas Lenguaje ciencias naturales historia Literatura Biología Física Química Informática Ingles otras		2 1 1 1 1 1 1 2 2 2
<b>Educación especial para niños y niñas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b> <b>13</b>	<b>13</b>
<b>Curso donde enseña el docente</b>	<b>8º EB</b> <b>9º EB</b> <b>10º EB</b> <b>1º Bach</b> <b>2º Bach</b> <b>3º Bach</b>	<b>4</b> <b>3</b>  <b>3</b> <b>1</b> <b>2</b>	<b>13</b>

Observamos que la mayoría de docentes son de la localidad y que no les dan clases especiales ni a niños ni a niñas, además no tienen muchos docentes, porque de los 13 docentes 2 son contratados.

Tabla 26

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:  
ACTIVIDADES INICIALES**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALO-RACIÓN	
	CIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	12	1
2. Inicia su clase puntualmente.	6	7
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	10	3
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	12	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	13	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	7	6
Total respuestas	50	17
Puntaje total.	62,50	0,00
Puntaje promedio.	6,25	0,00

**Fuente:** Encuesta docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

Tenemos que 50 respuestas son contestadas positivamente y 17 respuestas negativamente lo que nos da un puntaje total de 62,50 con un promedio de 6,25 sobre 7,50 esto quiere decir que los docentes en un 83 % están cumpliendo con las actividades generales. Pero en iniciar sus clases puntualmente (punto 2) y realizar una evaluación diagnóstica para saber que saben los alumnos del tema (punto 6), están fallando en un 50%. Los demás puntos demuestran una valoración alta, que indica que se los esta cumpliendo de mejor manera, sobre todo los puntos 1,3,5 que son los que presentan la valoración más alta.



Tabla 27

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA PARENDIZAJE**

El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	6	7
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	12	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	5
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	13	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	4	9
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	12	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	13	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	6	7
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	11	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	7	6
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	4	9
13. Envía tareas	8	5
Total respuestas	117	29
Puntaje total.	146	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>14,63</b>	<b>0,00</b>

**Fuente:** Encuesta docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

En esta tabla la mayoría de las respuestas son positivas porque de 146 respuestas 117 son (SI) y solo 29 son (NO), lo que nos da a entender que los docentes si están cumpliendo con el proceso de enseñanza aprendizaje. Más aun en el punto 7 (realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase, que nos da a entender que los docentes hacen una retroalimentación para comprobar el aprendizaje de los estudiantes. Y también en el punto 8 (evidencia seguridad en la presentación del tema), el cual comparte 13 respuestas positivas igual que el punto 7. Sin embargo tenemos entre los puntos más bajos el 12 con solo 4 respuestas positivas

(utiliza recursos creativos para captar la atención de los estudiantes), lo que nos da a entender que los docentes no están utilizando el material didáctico en las clases. Este parámetro está confirmado en las evaluaciones anteriores de los padres y de los alumnos. La valoración más baja lo comparte el punto 5 con 4 respuestas positivas (asigna actividades alternativas para que los estudiantes avancen más rápido), esto nos indica que los docentes no están realizando actividades suficientes en las clases, para que los alumnos entiendan mejor o más rápido.

Tabla 28

**OBSERBACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA**

El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	13	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	5	8
4. Mantiene la disciplina en el aula.	7	6
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	6	7
Total respuestas	44	21
Puntaje total.	55,0	26,3
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5,50</b>	<b>0,00</b>

**Fuente:** Encuesta docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

De 65 respuestas tenemos que 44 son positivas y 21 son negativas, lo que nos da a entender TENEMOS UNA DECISIÓN DIVIDIA EN 55% si y, 45% no, sin embargo el total nos da 5,50 sobre 6,25, lo que nos confirma un porcentaje alto de 90% de respuestas positivas. Entre las más altas tenemos el punto 1 (es afectuoso y cálido con los estudiantes), esta pregunta nos confirma el buen trato que dan los docentes a los estudiantes, el otro punto que comparte el mas alto porcentaje con 13 respuestas positivas es el punto 2 (trata con respeto y amabilidad a los estudiantes). Pero les falta valorar la participación de los estudiantes en la clase, según el punto 3 que tiene la valoración más baja con 5 respuestas positivas y 8 negativas, además el otro parámetro que están fallado es en el punto 4 (mantiene la disciplina en el aula, porque en realidad de lo que pude observar la disciplina en las clases deja bastante que desear en la mayoría de los docentes.

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:**  
**(16/ 100 PTOS)**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:				PUNTOS		CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes				8,280			
Coevaluación de los docentes				9,722			
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)				6,846			
Evaluación de los docentes por los estudiantes				20,435			
Evaluación de los docentes por los padres de familia				13,611			
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS				58,894			
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:				26,380			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES				85,274		A	EXCELENTE

**Análisis:**

Como podemos apreciar la calificación de los docentes es buena porque arroja un porcentaje de 85,274, esto quiere decir que el desempeño docente está funcionando excelentemente, sin embargo si existen algunas falencias como en las autoevaluaciones y las coevaluaciones, porque fueron hechas de manera muy superficial, de tal manera que no son tan reales, ya que los docentes trataron de tapar los errores de sus compañeros y trataban solo de hacerlos quedar bien. De igual manera no fueron sinceros en las autoevaluaciones porque incluso se contradicen con los instrumentos de los estudiantes y de los padres de familia, solo para poner un ejemplo, los docentes dicen que preparan las clases y los estudiantes dicen que no.

## 5.7 Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector

Tabla 29

### **AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES**

	VALORACIÓN					T O T A L	VALO RACIÓ N	VALO RACIÓ N
	1	2	3	4	5			
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)</b>							TOTAL	PROM EDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175

1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	5	0,175	0,035
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,7	0,466	5	1,166	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,7	0,466	5	1,166	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,7	0,466	5	1,166	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,7	0,466	5	1,166	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,116	0,7	0,466	5	1,282	0,256
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,7	0,466	5	1,282	0,256
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,7	0,466	5	1,282	0,256
TOTAL	--	--	---	---	---	--	61,56	12,31

Fuente: Encuesta docentes

Autor: Galo Paredes T.

Según los directivos las competencias gerenciales de los propios directivos están en un 12,31 sobre 14,65 lo cual las sitúan en un porcentaje alto del 85%, lo que nos quiere decir que si están cumpliendo con estas competencias; claro que tenemos que analizar los puntos más altos que en este caso son tres los que concuerdan con la misma valoración de 0,256 (elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución) y nos quiere decir que los directivos trabajan entre ellos para resolver los problemas y necesidades de la institución. Pero también tengo que analizar los puntos más bajos como son el 1.35 con una valoración de (0,035) (propicio el cumplimiento del manual de Convivencia institucional) el cual nos indica que a los directivos no están cumpliendo con el manual de convivencia en la institución, y el otro punto en el que están fallando es el 1.1 (asisto puntualmente a la institución), lo que quiere decir que ellos mismos aceptan que de vez en cuando llegan tarde a dar sus clases.

Tabla 30

**AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)							TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,58	0,000	0	5	0,58	0,116
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,58	0	0	5	0,58	0,116
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,58	0,000	0	5	0,58	0,116
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,875	0	---	0,875	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,875	0	---	0,875	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,704	2,541

**Fuente:** Encuesta docentes

**Autor:** Galo Paredes T



En la autoevaluación los directivos dicen que les gusta asesorar al personal docente, cuando se trata de metodologías y enseñanzas para que estos puedan enseñar mejor a los estudiantes, esto lo dice la valoración más alta que es la del punto 2.5 con (0,221). La valoración más baja la comparten algunos puntos pero para mí el más importante es el 2.8, porque a pesar de ayudar a los docentes con la metodología no se preocupan por supervisar el proceso de evaluación y de aprendizaje en los alumnos.

Por otro lado el valor total de 2,5 sobre 3.2 nos dice que en lo que respecta a las competencias pedagógicas los directivos están en un 86% o sea que es buena, sobre todo porque la mayoría de los puntos tienen la misma valoración, lo que nos da a entender que los directivos si están cumpliendo con las competencias pedagógicas.

Tabla 31

**AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD							TOTAL	PROMEDIO
(2.09 PTOS)	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>9,789</b>	<b>1,958</b>

**Fuente :** Encuesta a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

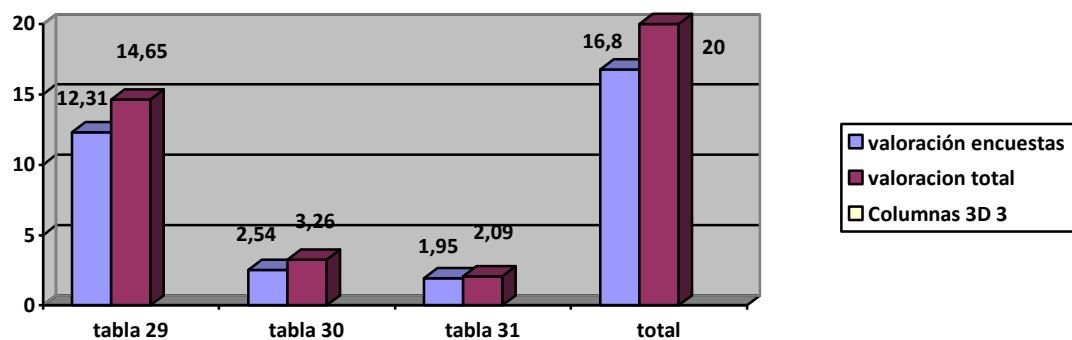
Definitivamente tenemos un total que dice que los directivos tienen una excelente relación con la comunidad, todos los puntos concuerdan con la misma valoración de 0,221, lo que nos da un valor de 1,9 sobre 2,0, excepto el punto 3.1 que tiene una diferencia con una valoración de 0,187, en el cual hacen hincapié que les falta un poco de comunicación con la comunidad. Lo que nos da a entender que los directivos más se comunican con la comunidad de afuera que con la comunidad educativa, esto como directivos no se puede dar, la verdad es que esta fuera de lugar.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR	TABLA	Valoración de encuestas	Valoración Total
Competencias gerenciales	29	12,31	14,65
Competencias pedagógicas	30	2,54	3,26
Competencias de liderazgo en la comunidad	31	1,95	2,09
<b>TOTAL</b>		<b>16,80</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T

**Cuadro 6**



La autoevaluación que se hacen los directivos es de 16,80 sobre 20, lo que arroja un resultado de bueno, dándonos a entender que los directivos están cumpliendo con los parámetros evaluados, con un desempeño profesional del 80%. Pero no podemos dejar de nombrar los parámetros más bajos donde de una u otra manera tienen falencias, por ejemplo tenemos en la tabla 29 que no asisten puntuales a la institución y no participan en la convivencia institucional, además no supervisan el proceso de evaluación y aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes. También también la tabla 30 dice que hay poca comunicación con la comunidad.

## 5.8 Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Ejecutivo o Técnico

Tabla 32

### EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONJESO EJECUTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestio- narios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,118	0,236	1,062	0,944	14	2,36	0,169
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	1,947	0,472	14	2,537	0,181
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,118	1,770	0,708	14	2,596	0,185
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	1,947	0,7008	14	2,6478	0,189
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,354	1,239	0,944	14	2,537	0,181

1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,118	1,593	0,944	14	2,655	0,190
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,118	0,354	1,593	1,18	14	3,245	0,232
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,118	0,354	1,593	1,18	14	3,245	0,232
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	2,36	1,593	1,18	14	5,133	0,367
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,118	1,593	0,944	14	2,655	0,190
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198

1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	1,77	0,708	14	2,596	0,185
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	2,124	0,472	14	2,596	0,185
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,236	1,77	0,472	14	2,478	0,177
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	2,124	0,466	14	2,59	0,185
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	1,77	0,708	14	2,596	0,185
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	1,593	0,944	14	2,655	0,190
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,236	1,416	0,944	14	2,596	0,185
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,236	1,593	0,708	14	2,537	0,181
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,118	1,77	0,708	14	2,596	0,185
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,531	0,944	14	1,475	0,105
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,118	1,770	0,708	14	2,596	0,185
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
TOTAL	---	---	---	---	---	---	169,317	12,094

Fuente: Encuestas a docentes

Autor: Galo Paredes T.

En esta tabla podemos observar que el consejo ejecutivo dice que el director no coordina con el tesorero o tesorera la forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes, esto según el punto 1.58 ya que este tiene el valor más bajo de 0,105. También dicen que no 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, según el punto 1.57 el cual también tiene una valoración muy baja. Sin embargo si solicita los informes presupuestarios por lo menos una vez al mes, esto lo indica el punto 1.47 con la valoración más alta de 0,367, y por otro lado otro punto con una valoración de 0,232 dice que si organiza al consejo ejecutivo y sus comisiones.

Tabla 33

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestio- narios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,118	0,531	2,36	14	3,009	0,215
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,531	0,236	14	0,885	0,063
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,531	1,18	14	1,711	0,122
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,593	1,416	14	3,009	0,215
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,177	0,944	14	1,121	0,080
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,118	1,416	0,944	14	2,478	0,177
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,571	2,398

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.



Según los mismos directivos dicen que el rector no organiza con el consejo directivo, la revisión de la planificación didáctica, según el punto 2.2 que mantienen la valoración más baja, tampoco supervisa el proceso de evaluación y aprendizaje de los alumnos, según el punto 2.8, esto se confirma con los instrumentos anteriores que también dicen lo mismo al respecto. Lo que dicen que si organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, de acuerdo a la valoración del punto 2.2 con 0,215, y también se repite con la misma valoración alta el punto 2.11. (Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución). Lo que nos da a entender que el rector y los directivos si hacen respetar los derechos de los estudiantes.

Tabla 34

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIA LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,118	1,77	1,416	14	3,304	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,531	1,888	14	2,537	0,181
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,77	1,18	14	2,95	0,211
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,194
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,947	0,708	14	2,655	0,190
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,898	<b>1,778</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

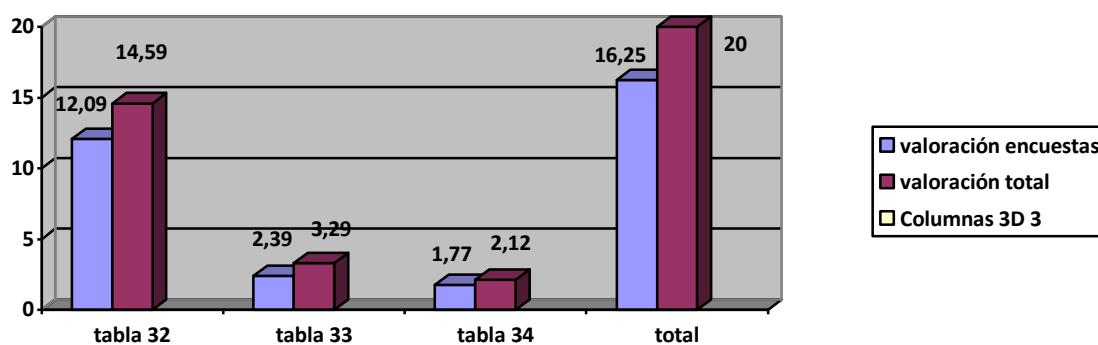
Con la valoración más alta tenemos el punto 3.1 (0,236) donde nos dicen que si mantiene comunicación con la comunidad educativa, pero esto se contradice con los instrumentos anteriores que dicen lo contrario, lo que nos da a entender que hay veces que el rector se comunica y hay veces que no se comunica con la comunidad educativa. También tenemos el punto 3.5. con una valoración alta de 0,211 (Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa). `pero en los puntos más bajos tenemos al punto 3.4. con una valoración de 0,181 (Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa). Lo que confirma el mal ambiente de trabajo que existe entre ellos.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO.	TABLA	Valoración de encuestas	Valoración Total
Competencias gerenciales	32	12,09	14,59
Competencias pedagógicas	33	2,39	3,29
Competencias de liderazgo en la comunidad	34	1,77	2,12
<b>TOTAL</b>		<b>16,25</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

**Cuadro 7**



Definitivamente las competencias gerenciales son las que están fallando en este cuadro, ya que tenemos una diferencia de casi 2 puntos, parece entonces que no hay buena coordinación entre los directivos y la tesorera, ya que no se pueden poner de acuerdo en el manejo de los recursos que vienen de otras fuentes, o sea con las actividades que hace el colegio. También tienen falencias en las otras tablas como que no supervisan sistema de evaluación y aprendizaje por parte de los docentes hacia los alumnos, y, que, tienen ciertas conductas discriminatorias con el personal docente; esto dicho por los propios directivos.

## 5.9 Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil

Tabla 35

### EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	1	2	VALORACION	3	4	5	cu estio nari os	TOTAL	PROM EDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,428	9,648	5,720	30		16,796	0,560
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	4,998	4,824	3,575	30		13,397	0,447
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,17 9	3,927	6,968	3,575	30		14,649	0,089
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,17 9	3,213	8,04	3,575	30		15,007	0,500
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,17 9	2,856	9,112	2,860	30		15,007	0,500
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	4,284	6,432	4,290	30		15,006	0,500
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	4,641	8,04	1,430	30		14,111	0,470
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres Familia.	0	0	3,213	8,576	3,575	30		15,364	0,512
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	4,641	7,504	2,145	30		14,29	0,476
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	4,284	8,04	0,715	30		13,039	0,435
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	4,998	7,504	1,430	30		13,932	0,464
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos institución.	0	0	4,641	6,432	3,575	30		14,648	0,488
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	4,998	5,896	3,575	30		14,469	0,482
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	4,284	6,432	4,290	30		15,006	0,500
TOTAL	--	---	---	---	---	---		204,721	6,424

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

Según el consejo estudiantil los docentes asisten puntualmente a la institución como nos lo dice el punto 1.1 el cual maneja la valoración más alta de 0,560, sin embargo esto se contradice con lo que dicen los propios docentes que reconocen llegar a veces tarde, incluso esto se también se contradice con el punto 1.3 (exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución) ya que este tiene la puntuación más baja de 0,089. Por otro lado los demás parámetros se encuentran con alta valoración como el punto 1.8 (dirige la conformación del Comité central de Padres de Familia) .pero tienen la valoración más baja en el punto 1.10. (Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central). Demostrando una vez más la poca comunicación entre ellos.

Tabla 36

**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					(cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	5,355	6,968	2,145	30	14,468	0,482
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	3,57	9,112	2,145	30	14,827	0,494
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	4,998	6,968	2,145	30	14,111	0,470
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	4,284	6,432	4,290	30	15,006	0,500
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	6,426	4,824	2,145	30	13,395	0,447
TOTAL	---	---	---	---	---	---	71,807	2,394

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

Tenemos según esta tabla que el consejo estudiantil dice que los directivos garantizan la matrícula de todo tipo de estudiante, así tenga problemas de aprendizaje, esto lo dice el punto 2.4 porque tiene la valoración más alta, lo que nos da a entender que los directivos no tienen discriminación con los alumnos. En segundo lugar en valoración tenemos el punto 2.2 que explica que los directivos si supervisan el proceso de evaluación aprendizaje de los alumnos, contrario a lo que ellos dicen en la autoevaluación, porque en esta este punto tiene la valoración más baja. Tenemos también que a los directivos les falta observar un poco las clases que dictan los docentes, porque en este cuadro este punto (2.1) arroja la valoración más baja 0,482, esto indica que los directivos deberían estar más presentes con los docentes durante sus horas de clase para que puedan observar falencias y cumplimiento de objetivos en la clase que ellos dictan.

Tabla 37

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
<b>(6.43 PTOS)</b>								
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	4,284	8,576	1,430	30	14,29	0,476
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	4,284	8,576	1,430	30	14,290	0,476
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	4,284	8,576	1,430	30	14,29	0,476
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	5,712	3,752	5,005	30	14,469	0,482
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	4,284	6,968	3,575	30	14,827	0,494
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	5,712	4,824	3,575	30	14,111	0,470
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	5,712	6,432	1,430	30	13,574	0,452
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	6,069	5,896	1,430	30	13,395	0,447
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	6,069	5,896	1,430	30	13,395	0,447
TOTAL	---	---	---	---	---	---	126,641	<b>4,221</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

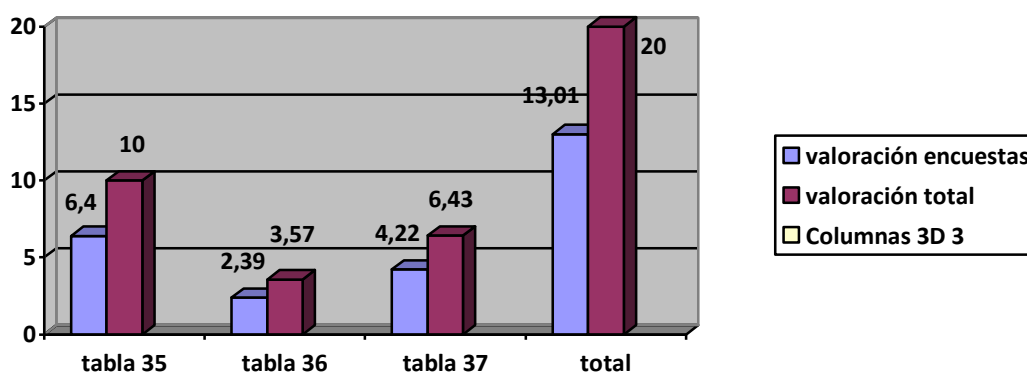
Según los alumnos del consejo estudiantil el punto 3.8 (realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa) concuerda con otro punto en la valoración más baja y nos dice que a los directivos les falta un poco hacer prácticas de convivencia con la comunidad, también les está faltando promover el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, según el punto 3.7 porque también tiene una valoración baja. Por otro lado tenemos la valoración más alta la tiene el punto 3.5 (relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario) y el punto 3.4 (promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos); esto nos da a entender que los directivos quieren acercar a los docentes a la comunidad, pero parece que no tienen el apoyo de los docentes para lograr este propósito, digo esto porque en las evaluaciones de los docentes los parámetros más bajos era la relación con la comunidad.

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO.</b>	<b>TABLA</b>	<b>Valoración de encuestas</b>	<b>Valoración Total</b>
Competencias gerenciales	35	6,4	10
Competencias pedagógicas	36	2,39	3,57
Competencias de liderazgo en la comunidad	37	4,22	6,43
<b>TOTAL</b>		<b>13,01</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

**Cuadro 8**



En términos generales el consejo estudiantil valora bajo a los directivos, porque tenemos un puntaje de 13 sobre 20, esto nos da una calificación de regular, además debemos anotar que están fallando en puntos como que no observan las clases de los docentes, no hacen prácticas de convivencias con la comunidad, no promueven el desarrollo comunitario con los agentes de la educación, además no orientan al comité de padres de familia, para que den cuentas de los fondos que poseen.

## 5.10 Instrumento de evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Tabla 38

### EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	7,448	5,797	30	13,245	0,442
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	2,104	5,88	3,689	30	11,673	0,389
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	0,428
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	7,84	5,270	30	13,11	0,437
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,263	7,056	5,797	30	13,116	0,437
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,263	7,056	5,797	30	13,116	0,437
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	0,428
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,263	6,272	6,851	30	13,386	0,446
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,263	5,488	7,905	30	13,656	0,455
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,263	7,448	5,270	30	12,981	0,433
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,526	5,488	7,378	30	13,392	0,446
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	0,428
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,789	7,448	4,216	30	12,453	0,415
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	0,428
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,526	9,016	2,635	30	12,177	0,406
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,263	9,016	3,162	30	12,441	0,415
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	0,789	7,448	4,216	30	12,453	0,415
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	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.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	0,428
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	0,428
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	0,428
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	0,428
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	7,84	4,743	30	12,846	0,428
TOTAL	---	---	---	---	---	---	295,659	9,855

Fuente: Encuestas a docentes

Autor: Galo Paredes T.



En la valoración más baja tenemos tres puntos, pero el más importante me parece el 1.13 (toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución) lo que nos da entender que los dirigentes no toman en cuenta a los padres de familia para planificar las labores y actividades de la institución, y, según la estudiantil, también los directivos no solicitan informes al comité central de padres de familia del dinero que ellos manejan. Lo que si dicen que los hacen trabajar a ellos en las labores comunitarias, según el punto 1.9 con una valoración de 0,455, lo que sí también hacen es dirigir la conformación del comité central, porque el punto 1.11 tiene la segunda puntuación más alta de 0,446. Pero en general la estudiantil califica en 9,8 sobre 12,1 dejando en el 75% el resultado final, dando a entender que los dirigentes tienen una calificación de bueno en las competencias gerenciales, lo que quiere decir que a los directivos les falta trabajar en estas competencias para la superación de la institución.

Tabla 39

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	1	2	VALORACIÓN	3	4	5	cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	10,192	2,108	30	12,3	0,410	
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,526	7,448	4,743	30	12,717	0,424	
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	7,84	5,270	30	13,11	0,437	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,789	5,88	6,324	30	12,993	0,433	
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1,052	4,704	7,378	30	13,134	0,438	
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,789	7,056	4,743	30	12,588	0,420	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	76,842	2,561	

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

En esta tabla el comité central nos dice que a los directivos les está faltando realizar acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, según el punto 2.1 porque tiene la valoración más baja (0,41). Y además no reconocen los esfuerzos que hacen los miembros de la comunidad educativa, para alcanzar los logros en el aprendizaje de los estudiantes, esto según el punto 2.6 que tiene la segunda valoración más baja (0,42). Por otra parte contrario a lo que dicen los del consejo estudiantil, el comité central dice que si realizan prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, porque aquí tenemos este punto 2.5 la valoración más alta de 0,438, junto con el punto 2.3 que casi tiene la misma valoración 0,437, y nos dice que los directivos según el comité central garantiza el respeto a los derechos de los estudiantes por parte de la comunidad educativa, lo que si concuerda con las otras evaluaciones y nos da a entender que los profesores tienen un excelente trato hacia los estudiantes.

Tabla 40

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL cuestionarios )	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,263	10,584	1,054	30	11,901	0,397
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	9,016	3,689	30	12,705	0,424
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,526	6,272	3,689	30	10,487	0,350
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	6,664	6,324	30	13,251	0,442
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	8,624	3,689	30	12,576	0,419
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,263	9,016	3,162	30	12,441	0,415
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,263	7,448	5,270	30	12,981	0,433
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	7,448	5,797	30	13,245	0,442
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	7,056	6,324	30	13,380	0,446
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	7,056	6,324	30	13,380	0,446
TOTAL	---	---	---	---	---	---	126,347	4,212

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

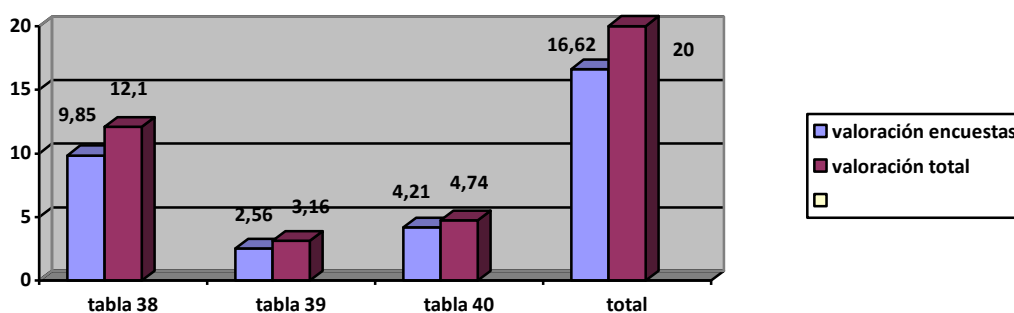
El comité de padres de familia dice que los directivos del plantel que los docentes según el punto 3.8 promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, porque este punto es el más valoración tiene (0,446), pero el puntaje lo comparte con el punto 3.10 (promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas) con una valoración igual (0,446), lo que nos da a entender que los directivos si se preocupan por actividades para el desarrollo cultural y actividades para el desarrollo comunitario. Sin embargo el punto 3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad) tiene la valoración más baja (0,350), lo que nos da a entender que a los directivos les falta acercarse un poco a las demás entidades educativas, para trabajar en conjunto y sacar as adelante a la institución.

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA</b>	<b>TABLA</b>	<b>Valoración de encuestas</b>	<b>Valoración Total</b>
Competencias gerenciales	38	9,85	12,10
Competencias pedagógicas	39	2,56	3,16
Competencias de liderazgo en la comunidad	40	4,21	4,74
<b>TOTAL</b>		<b>16,62</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

**Cuadro 9**



En general el puntaje que el comité central le pone a los directivos en lo que se trata de Competencias de Liderazgo en la Comunidad es de 4,2 sobre 4,7, este es una valoración de sobresaliente, entonces indican que en general los docentes tienen buenas competencias de liderazgo en la comunidad. Sin embargo hay que hacer notar los valores más bajos de las tablas, por ejemplo la tabla 38 dice que no toman en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, la tabla 40 que no reconocen los esfuerzos de la comunidad educativa, y que no promueven el desarrollo de actividades para el desarrollo cultural y comunitario.

## 5.11 Instrumento para la evaluación del director por parte del supervisor

Tabla 41

### EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

						TOTAL	VALORACIÓ N	VALORACIÓ N
			VALORACIÓ N			(5 cuestio -narios )	TOTAL	PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,334	0,501	5	0,835	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,334	0,501	5	0	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,668	0,669	5	1,337	0,267
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,56	0	0	5	0,560	0,112
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,56	0	0	5	0,56	0,112

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,780	0,156
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,224	0,501	0,892	5	1,617	0,323
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,224	0,501	0,892	5	1,617	0,323
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	0	5	0,167	0,033
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	5	0	0,000
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.51. Realiza arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.54. Controla adecuadamente el	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223

movimiento financiero de la institución.									
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212	
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212	
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212	
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,167	0,669	5	0,836	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.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212	
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212	
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	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.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212	
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256	
TOTAL	--	---	---	---	---	---	59,343	11,869	

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

La mayoría de los puntos casi tienen la misma valoración, su diferencia es poca, sin embargo el valor más bajo lo tiene el punto 1.33 con una valoración de 0,123 (Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución), esto nos da a entender que de una u otra manera los directivos, según el supervisor no ayuda con el reglamento interno de la institución. entre los puntos más altos tenemos el 1.30 (Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil) y 1.31 (Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos), los cuales se repiten con la misma valoración de 0,323 y nos indican que los directivos solo se dedican a delegar funciones.

Tabla 42

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR:  
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

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

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

Vemos en la tabla que el punto 2.14 (atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos), donde una vez más se confirma la poca comunicación que tienen con los padres de familia. Por otro lado el punto 2.6. (Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo), lo que da a entender que los directivos solo están actuando al inicio del año.



Tabla 43

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR:  
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

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

**Fuente:** Encuestas a Docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

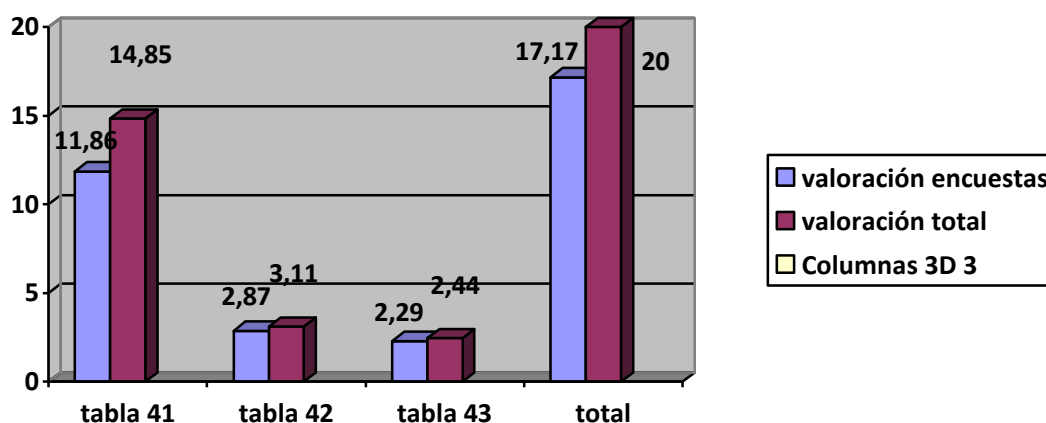
Esta tabla esta casi en su totalidad con la misma valoración solo cambian algunos puntos pero muy poco, solo tenemos como parámetro más bajo al punto 3.3. (Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad). Esto nos da a entender que según el supervisor las competencias de liderazgo en la comunidad en estos directivos, están bien, sobre todo con la comunidad educativa, porque con la comunidad adyacente los directivos no se están comunicando mucho, como lo dice el punto 3.3 y lo confirma el punto 3.7 (no vincula mucho las acciones del plantel con la comunidad).

CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR	TABLA	Valoración de encuestas	Valoración Total
Competencias gerenciales	41	11,86	14,45
Competencias pedagógicas	42	2,87	3,11
Competencias de liderazgo en la comunidad	43	2,44	2,29
<b>TOTAL</b>		<b>17,17</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

**Cuadro 10**



Tenemos en estos instrumentos una valoración total de 17,17 sobre 20, esto da una calificación en general de muy bueno, lo que nos da a entender que el supervisor tiene un buen puntaje para los directivos, en lo que se refiere a sus actividades. Sin embargo señalan sus falencias en los siguientes parámetros: no mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad, no atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos y por último no propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución, son los 3 puntos donde según el supervisor los directivos tienen problemas.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos ( Rector, Vicerrector y 3 Vo-cales del Consejo Directivo	16,59		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	16,216		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	12,855		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	17,628		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	17,170		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	80,459	A	EXCELENTE

**Fuente:** Encuestas a docentes

**Autor:** Galo Paredes T.

El desempeño de los directivos entonces esta en un promedio de 80,459 sobre 100, lo que nos da a entender que el promedio excelente, en la valoración más baja tenemos el instrumento de evaluación por parte del comité central de padres de familia, los cuales no están de acuerdo sobre todo con la mala comunicación que existe entre ellos y los directivos, más aún con los docentes, sin embargo, por lo demás parece que los directivos si están trabajando de la mejor manera, por otro lado no puedo dejar de nombrar, que a los directivos les falta supervisar el la evaluación y la enseñanza de los docentes, para saber si los alumnos están aprendiendo o no.

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:** Según los instrumentos, la investigación se ha realizado de la mejor manera, la tabla 5 con un porcentaje del punto 10 (0,059) nos dice que faltan al trabajo con frecuencia, la tabla 6 con una valoración del punto 6.6 (0,065) nos indica que los docentes no están colaborando para lograr los objetivos del PEI.

También se ha podido investigar que en el desempeño profesional docente el clima de trabajo entre ellos que no está bien, porque la mayoría de los instrumentos que hablan sobre ello lo confirman, por ejemplo, la tabla 7 en su punto 8 con una valoración de (0,059) dice que no saben situar en el plano profesional los problemas que tienen, mientras que la tabla 9 en su punto 5 (0,355) nos indica que no programan actividades para realizar las con los padres de familia. Esto sería lo más relevante que existe en la investigación al evaluar el desempeño profesional de los docentes, porque nos encontramos con muy poca comunicación existente con los padres de familia; ni cuando los alumnos faltan, según la tabla 12 en el numeral 2.

Mientras que al evaluar a los directivos el análisis es preocupante por la mala comunicación que tiene con la comunidad educativa, con los docentes y con la comunidad en general, este análisis según las tablas 32, 33 y 34 el cual dice textualmente que los directivos no propician el manual de convivencia y por ende la relación entre docentes y padres de familia también se ve afectada por eso. Por otro lado las competencias gerenciales se ven también afectadas, por ejemplo no hay comunicación ni con la tesorera, ni entre ellos.

Los directivos por otro según las observaciones de las clases, le dan poca importancia a la tecnología e información que existe en el plantel para dictar las clases, esto impide dictar las clases de la mejor manera, los docentes tienen que darse el modo de trabajar a veces dos en una misma aula, la cual esta solo dividida por unas madreas, de esta manera ni el uno ni el otro pueden dictar clases porque se interrumpen el uno al otro.

Los docentes demuestran impuntualidad en dar las clases, este es otro factor que se puede notar en este colegio, los docentes oyen tocar el timbre y siguen conversando, y no entran a dar sus clases; de igual manera los estudiantes, por lo que las clases se las empieza siempre tarde, por lo menos con diez o quince minutos de retraso.

Luego de esto viene la indisciplina que existe en la mayoría de las aulas, esto debido a que los docentes no saben controlar a los alumnos, durante la clase, incluso antes de la clase hay unos que se quedan afuera, otros que se van al baño, etc, y mientras están en clase la mayoría conversa o se dedican a hacer otras cosas, claro que no son todos pero si la mayoría, sobre todo en las docentes mujeres.

Esto nos da a entender también que al evaluar el desempeño profesional directivo, el clima del aula tampoco es bueno, lo que genera que la enseñanza también se debilite, porque a ese ritmo habrá alumnos que aprendan y la mayoría que no lo hagan, debido a su poca atención y que me importismo para atender las clase y aprender.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES:

- Se ha llegado también a la conclusión en la evaluación del desempeño profesional docente la poca comunicación que existe con la comunidad, en el sentido de no trabajar con y para ella.
- Demasiada indisciplina en el momento que se están impartiendo las clases, es otra conclusión al evaluar el desempeño profesional docente.
- Se puede concluir también que a los docentes les falta material didáctico y recursos creativos para trabajar con los estudiantes, para que ellos entiendan mejor y poder llamar su atención.
- Como conclusión al evaluar el desempeño profesional directivo vemos que la comunicación por parte de los directivos con los docentes, está fallando, ya que no supervisan su trabajo con los estudiantes, no se preocupan por saber si los estudiantes están aprendiendo o no.
- En el desempeño profesional directivo también hay problemas con el clima de trabajo, porque los maestros no saben llevar sus problemas de una manera profesional.
- La conclusión más atenuante entre el desempeño profesional directivo y docente es que hay poca comunicación con los padres de familia, porque los docentes no se comunican con ellos cuando los jóvenes faltan al colegio, ni hay actividades que involucren a los padres y ni a la comunidad con el colegio.
- Existe falta de tecnología e información en el plantel para poder dictar las clases.
- Como conclusión general en lo que refiere a desempeño profesional de los directivos y de los docentes tenemos que si están cumpliendo con la mayoría de sus obligaciones en lo que se refiere a las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo con la comunidad, pero les falta comunicación entre ellos, la comunidad y los padres de familia.

**RECOMENDACIONES:**

- La primera recomendación es realizar reuniones entre los directivos con el personal docente para analizar los problemas de comunicación que están teniendo en el colegio.
- Otra recomendación que ayudaría al fortalecimiento del desempeño profesional docente y directivo en esta institución es realizar convivencias y charlas para que mejoren la comunicación afectiva y de trabajo entre ellos, los estudiantes y la comunidad en general.
- Para los directivos que organicen escuela para padres en la institución, y porque no también convivencias entre los directivos, docentes y padres de familia. Para que haya una comunicación más acertada entre la trilogía de la educación, porque cuando una de estas trípode no funciona bien, y no puede haber educación de excelencia.
- Actividades internas en conjunto con los padres y docentes para conseguir fondos y poder comprar material didáctico e instrumentos para que los docentes realicen mejor sus clases.
- Cursos de relaciones humanas para los directivos y docentes, para que mejoren sus relaciones, los cuales se los puede incluir en las charlas.

## **7. PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **7.1 Título:**

Fortalecimiento de la relación entre padres de familia y alumnos, con la comunidad educativa, mediante conferencias, charlas, y una escuela para padres.

### **7.2 Justificación:**

Es importante no solo saber cuáles son los problemas sino también darles solución de la mejor manera, es por eso que deben hacerse las propuestas correspondientes para solucionar estos problemas de la mejor manera.

Ahora se puede tener la asesoría que necesita para intervenir de forma asertiva en las dificultades institucionales que cada vez son más urgentes. Presento estas propuesta como alternativa para el abordaje de situaciones relacionadas con drogadicción, conductas inadaptadas o de riesgo, o matoneo entre otras problemáticas propias de los nuevos tiempos. Hombre Integral entrega elementos eficaces que complementen la formación y educación de nuestros niños y jóvenes. Buscamos estar siempre atentos a ofrecerle estos complementos a través de talleres o cursos especiales.

De la misma manera buscamos entregar talleres y actividades que vayan dirigidos a todos los grupos atáreos. (*www.servidor Lasalle.es*)

Tenemos que estar dispuestos a educar a los jóvenes de acuerdo a sus necesidades y requerimientos. Estamos convencidos que el trabajo con padres de familia es de vital importancia para el desarrollo integral de los hijos. Los valores y principios aprendidos en la familia son las herramientas que forman el carácter de los individuos.

Comprometer la familia no solo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sino como generadora de alternativas para la convivencia social de las instituciones educativas y colegios es nuestra premisa. Buscamos en la reflexión y el trabajo terapéutico hacer intervención,



sensibilizando sobre la responsabilidad no solo desde la dimensión psicológica y social sino además con el componente normativo de la legislación de la ley de Infancia y Adolescencia.

En España el Consejo de Gobierno tiene previsto aprobar el decreto para la mejora de la convivencia en los centros educativos. Esta norma incluye medidas de prevención, protección y vigilancia con el objetivo de atajar los problemas de violencia en las aulas. Entre otras actuaciones, se establece que los centros organizarán la vigilancia de los recreos y de los periodos de entrada y salida de clase. Asimismo, la Consejería promoverá la protección de los centros educativos. ([www.unicornioconvivencias](http://www.unicornioconvivencias))

Según indicaron fuentes sindicales, se impulsará la adopción de medidas preventivas de seguridad del entorno escolar en determinadas zonas o centros. Los centros escolares también deberán tomar medidas educativas para la prevención de los conflictos, su tratamiento y la promoción de la cultura de paz, para lo que se establecerán de procedimientos de mediación escolar para la resolución de los conflictos. En este sentido, se potenciarán las comisiones de convivencia y la elaboración de un plan anual de convivencia que se incorporará al plan de centro.

Otra de las medidas novedosas es la creación de aulas de convivencia para el tratamiento individualizado de los alumnos que, por saltarse las normas de convivencia, se vea privado de su derecho a participar en el normal desarrollo de las actividades lectivas. En ellas se favorecerá un proceso de reflexión por parte del infractor. La norma prevé también un servicio telemático y telefónico gratuito de asesoramiento, protocolos de actuación ante las agresiones, profesorado de apoyo específico y un menor número de alumnos por aula.

Incluso en nuestro país ya se dictan este tipo de convivencias con excelentes resultados, ya que según la web del colegio la Salle, los días 27 y 28 del pasado mes de Enero se celebraron en ciclos

formativos (FP) las convivencias cristianas. El primer día 15 alumnos de Grado Superior, acompañados por Nano (experto en convivencias del distrito y miembro del equipo de Misión) y la tutora Isabel, dedicaron la mañana a convivir, conocerse y reflexionar sobre valores y prioridades en su vida. Al día siguiente 30 alumnos de Grado Medio, acompañados en esta ocasión por los tutores Anabel y Óscar Fernández además de por Nano, hicieron lo propio conviviendo y analizando una película para descubrir el mensaje que había en ella y aplicarlo a la propia vida.

Los alumnos y sus tutores se mostraron muy satisfechos con esta vivencia que siempre es enriquecedora desde el punto de vista convivencial y humano. Gracias a Nano dicen los estudiantes desde estas líneas por su apoyo cada año en esta importante labor educativa. También gracias a la Parroquia por cedernos amablemente sus locales.

### **7.3 Objetivo general:**

- Mejorar el desempeño profesional docente y directivo en el colegio Antonio José de Sucre,

#### **Objetivos Específicos:**

- Fortalecer la relación entre directivos y docentes
- Contribuir para que los padres de familia se integren a las actividades del colegio.
- Concientizar a los estudiantes para que mejoren su conducta en las aulas.
- Realizar actividades para comprar material didáctico y de información en la institución.

### **7.4 Actividades:**

- #### **7.4.1** Propongo primero *reuniones entre los directivos y docentes* para analizar los puntos donde más problemas tienen.

**Desarrollo de la actividad:**

- Enviar convocatorias a todos los docentes indicando, la hora y el lugar donde se va a realizar las reuniones.
- El lugar será ser en la sala de profesores, con un horario en la tarde luego de la jornada de trabajo pedagógica
- Tiene que haber un orden del día y un acta para que quede registrado todo lo que se diga y se acuerde en la reunión.
- Se han planificado cuatro reuniones, de dos horas cada una, tanto entre directivos, padres de familia y docentes.

En segundo lugar se debe haber una reuniones entre directivos, padres de familia y donde, se les explique a los padres los problemas por lo que está pasando la institución.

- 7.4.2** Como otra propuesta hay que *formar una escuela para padres* donde los padres de familia se reúnan cada cierto tiempo, para analizar los problemas de sus hijos, de la institución y de los docentes y directivos.

**Desarrollo de la actividad:**

- Esta escuela para padres debe de estar dirigida por el director, el cual debe de encargarse de la logística de la misma, como horarios de reunión, buscar las personas encargadas de las charlas, buscar temas para esa charlas, etc. ([www.escuela para padres.net](http://www.escuela para padres.net))
- Pero un padre de familia tiene que estar a cargo también de la misma junto con el director.
- También tiene que haber profesionales, como psicólogos, orientadores vocacionales y sociólogos para que ayuden con las terapias y charlas a los padres y a los hijos.
- Esta escuela debe de ser un apoyo y sostén profesional, para encarar, y abordar las necesidades constitutivas de ser padres. Se concurre

cuando tienen necesidades de orientación, información o asesoramiento, y problemas educacionales con sus hijos.

- Se debe buscar que los padres se interioricen en su propia experiencia de paternidad, a vivenciar sus vínculos actuales, procesando sus vínculos pasados para, rescatar lo positivo y no repetir lo perjudicial, que ha causado dolor y sufrimiento.

### **Temas a tratarse:**

- El proceso de socialización a través de la familia

La familia: definición y tipos

Funciones de la familia

Papel de la familia en la socialización de los hijos

Dificultades en la socialización de los hijos

- Paternidad responsable

Aspectos legales de la paternidad

Una nueva etapa de la paternidad

Los hijos del siglo XXI

Que es ser padre o madre

Como alabar y criticar a los niños

Enseñar a los niños hacer las cosas por si mismos

La importancia de la relación padre madre para la educación de los hijos

Converse con sus hijos, puede ser muy placentero

- Padres preparados: pautas y estilos educativos

Criterios educativos

Pautas educativas

Estilos educativos paternos

Principios educativos

## Técnicas de resolución de problemas

**7.4.3** Otra actividad tiene que ser la de realizar convivencias y talleres por lo menos de una vez por mes.

- En estas convivencias deben participar los docentes, los padres de familia y los directivos.
- Esta actividad tiene que estar encaminadas hacer reflexionar a cada uno de sus integrantes y reforzar la comunicación entre ellos.
- Temas de Convivencias y talleres:

Estos son los ejes temáticos más solicitados, pero la temática varía de acuerdo a la evaluación y problemática previa que la institución brinde de cada curso.

CURSOS 8º, 9º Y 10º

Valoro mi familia

Diosito y yo

Respeto a mis compañeros

Estoy creciendo: responsabilidad

Que debo mejorar

Prevención de Acoso Sexual

Prevención de Maltrato Familiar

Derechos del Niño

La amistad

Soy grande o soy chico (preadolescencia)

Mis miedos

Comunicación con los padres

Las malas influencias

La solidaridad

Valora tu sexualidad

Foro de Preguntas sobre sexualidad

Importancia de mi familia.

Violencia verbal

## CURSOS 1º , 2º, 3º DE BACHILLERATO

Relación con los otros

Ser o parecer, ese es el dilema.

El sentido de la vida

Ser original

Soy libre

Sexualidad humana

- Soy autónomo y responsable

Trabajo en equipo.

Cualidades y defectos

Juventud y estudio

Lectura de los medios de comunicación

El sentido de la religión

Mi proyecto de vida

Los ideales

¿Quién soy?

Manejo positivo de mis emociones

Los valores que escojo

Inteligencias múltiples

El sentido de la vida

Trabajo, técnico o universidad

Espiritualidad

El sentido de la religión

## PADRES DE FAMILIA:

Conozco a mis hijos

Inteligencias múltiples

¿Sabemos comunicarnos?

Revisar nuestra formación sexual.

Nuestro tiempo en familia

¿Cómo ayudo a mi hijo a estudiar?

Autoridad familiar

Los hijos y la toma de decisiones en la elección profesional.

Relaciones y encuentro padres e hijos

**DOCENTES Y DIRECTIVOS:**

Trabajo en equipo

Vocación Docente

Comunicación con adolescentes

Manejo de Estrés

El profesor eficaz

Yo también fui alumno

Comunicación con adolescentes

Culturas juveniles o Tribus urbanas

**7.4.5** Otra propuesta es que los directivos de la institución organicen actividades donde se tome en cuenta a la comunidad del sector, como:

- Pueden ser por ejemplo mingas para limpiar el colegio, o para pintarlo, fiestas navideñas, o de festividades del colegio.
- Bingos organizados por el comité central de padres de familia, porque para la institución está prohibido.
- Quemados de años viejos por fin de año
- Novenas según las fiestas cristianas

**7.5 Localización y cobertura espacial:**

- Los lugares para las reuniones deben de ser dentro del plantel mismo.
- Las charlas se las puede dar en el plantel o fuera de él, dependiendo del tema y de la población que se tenga.
- Las convivencias tienen que ser en un lugar apartado de la ciudad y que preste las facilidades del caso según el tipo de convivencia que sea, o sea convivencia de reflexión, convivencia de conversión o convivencia de compartir, aquí en Santa Rosa existen clubes que prestan sus instalaciones para realizar convivencias y talleres de todo tipo.

**7.6 Población objetivo:**

- Directivos
- Docentes
- Estudiantes
- Padres de familia
- Comunidad

**7.7 Sostenibilidad de las propuestas:**

- Recursos humanos:

Docentes: Uwe Bayas, Tanya león, Enrique López, Armando Calva, Edda Cruz, Ingri Paredes, Juana castillo, Rosa Cevallos, Carlos Coronel, Mercedes macas, Consuelo Espinoza, José Cabrera, Fulton Sarmiento.

Directivos: Walter Carchi: Rector, Rosa Verdesoto: Vicerrectora, Carlos Coronel: Vocal, Mercedes Macas: Vocal, Consuelo Espinoza: vocal

Estudiantes: 248

Padres de familia: 496

- Recursos tecnológicos:

Internet

Correo electrónico

Messenger

- Recursos materiales:

Hojas

Libros

Revistas

Folletos



Computadora

- Recursos Físicos:

El colegio Antonio José de Sucre

La Universidad Particular de Loja (Machala)

La Universidad Particular de Loja (Guayaquil)

La Universidad Particular de Loja (Loja)

- Recursos organizacionales:

Cuestionarios

Instrumentos de Evaluaciones

## 7.8 Presupuestos:

PRESUPUESTO DE GASTOS				
A. RECURSOS HUMANOS				
CANTIDAD	DENOMINACIÓN	TIEMPO (AÑOS)	COSTO ANUAL EN U\$\$	TOTAL EN U\$\$
20	Conferencistas	3	200	600
10	Profesionales	3	500	1500
B. RECURSOS MATERIALES				
CANTIDAD	DENOMINACIÓN	TIEMPO (AÑOS)	COSTO ANUAL EN U\$\$	TOTAL EN US\$
6	Remas de papel INEN A4	3	4.00	12
	Materiales de oficia			80
	Flash memory			40
2	Fotocopias		0.02	20
	Varios (serv. de internet, alquiler de proyector y amplificación)			100
	<b>SUBTOTAL</b>			<b>\$ 2352</b>
C. OTROS				
	Movilización interna y externa			100
	Teléfono y comunicación			
	Refrigerio			
	Varios			300
	<b>SUBTOTAL</b>			<b>\$ 400</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>\$ 2752</b>

### 7.9 Cronograma de las propuestas

ACTIVIDADES	1er AÑO		2do AÑO		3er AÑO	
	1er Quimes tre	2do Quimes tre	1er Quimes tre	2do Quimes tre	1er Quimes tre	2do Quimes tre
Reuniones entre los directivos y docentes para tratar los problemas que existen						
Reuniones entre directivos, padres de familia, se les explique a los padres los problemas por lo que está pasando la institución						
Reuniones con padres de familia y docentes y directivos para formar una escuela para padres.						
Formar la escuela para padres						
Rrealizar convivencias y talleres por lo menos de una vez por mes.						
Actividades donde se tome en cuenta a la comunidad del sector						

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Alarcón A, Francisco y Guillermo L, (2003). Antecedentes, Situación actual y perspectivas de la evaluación y acreditación de la educación superior en Centroamérica: IESALC. UNESCO.

Medina Rivilla A, Salvador M. (2002). Didáctica General, Madrid: Perarson Educación, S.A.

Paladines C, (2006). Historia de la educación y el pensamiento Pedagógico. Loja Ecuador: UTPL

Santiago C, Jesús C. (2010) Evaluación Educativa de Aprendizajes y Competencias. Madrid: Pearson Educación S.A

Valenzuela G, Jaime R. (2008). Evaluación de Instituciones Educativas. México: Trillas.

[www.ecuadorparapadres.net](http://www.ecuadorparapadres.net)

[www.explored.com.ec/noticias-ecuador/](http://www.explored.com.ec/noticias-ecuador/)

[www.servidorlasalle.es](http://www.servidorlasalle.es)

[www.telegrafo.com.ec/guayaquilmetropolitano](http://www.telegrafo.com.ec/guayaquilmetropolitano)

[www.unicornioconvivencias.com](http://www.unicornioconvivencias.com)

# ANEXOS

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

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes.**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

2. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes,, con problemas similares a los que se enfrentan 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.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los alumnos me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo un nueva introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo en los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					

2.25.1. Analizar.					
2.26.2. Sintetizar.					
2.27.3. Reflexionar.					
2.28.4. Observar.					
2.29.5. Descubrir.					
2.30.6. Exponer en grupo.					
2.31.7. Argumentar.					
2.32.8. Conceptualizar.					
2.33.9. Redactar con claridad.					
2.34.10. Escribir correctamente.					
2.35.11. Leer comprensivamente.					
2.36.12. Escuchar.					
2.37.13. Respetar.					
2.38.14. Consensuar.					
2.39.15. Socializar.					
2.40.16. Concluir.					
2.41.17. Generalizar.					
2.42.18. Preservar.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

3. DESARROLLO EMOSIONAL	VALORACION				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto de dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica mi relación afectiva con mis alumnos.					
3.4. Me gratifica mi relación afectiva con mis compañeros.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					



3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupó porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

<b>4. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extras a casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros informes o cuadernos.					
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades					

que me competen.					
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

<b>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al dialogo y al trabajo plantado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los consejos directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

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

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de evaluación: \_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

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

**Instrumento para la coevaluación de los docentes**

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**OBJETIVO**

**Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.**

**INSTRUCCIONES**

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted se identifica.**
- b. Utilice la siguiente tabla de valoración y coloque una X en donde crea conveniente.**

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

<b>1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>  <b>El docente:</b>	<b>VALORACION</b>				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual por asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					

1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>3. DISPOSICION AL CAMBIO DE EDUCACIÓN</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>El docente:</b>					
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora con la consecución de los objetivos y metas del PEI.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>4. DESARROLLO EMOCIONAL</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

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

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

**Fecha de Evaluación:**

**“GARCIAS SPOR SU COLABORACIÓN”**

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

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

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**OBJETIVO**

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

**INSTRUCCIONES**

- c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted se identifica.  
d. Utilice la siguiente tabla de valoración y coloque una X en donde crea conveniente.

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACION				
	1	2	3	4	5
<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA</b> En promedio, el docente de su institución.					
1.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					

1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS En promedio, el docente de su institución.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
3.1 Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la signatura conforme solicita la autoridad respectiva.					



3.4. Elabora el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco de currículo nacional					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año electivo, la programación y los objetivos de las asignaturas.					
3.7. Explica los criterios de evaluación al inicio del año electivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y los trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACION				
	1	2	3	4	5
<b>En promedio, el docente de su institución.</b>					

5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad..					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución.					

**Tomado del MEC con fines de investigación**

Fecha de evaluación:

**“GRACIAS POR SU COLABORACIÓN”**

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

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

**NOMBRE DEL ESTABLESIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:**

**OBJETIVO**

**Obtener información sobre el desempeño profesional del director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.**

**INSTRUCCIONES**

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque 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 EVALUAN**

1. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1.1 Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanción al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					

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

1.32.	Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.	Propicio el cumplimiento del reglamento interno de la Institución.					
1.34.	Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.	Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36.	Coordino la planificación institucional antes del inicio del año electivo.					
1.37.	Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.	Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.	Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40.	Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.	Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.	Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43.	Organizo la evaluación de ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.44.	Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.	Promuevo la innovación pedagógica					
1.46.	Realizo contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.47.	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.	Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al año.					
1.49.	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.	Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.	Determino la ejecución de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53.	Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base a la normativa legal.					
1.54.	Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.	Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

2.12. Garantizo la matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren..					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de evaluación:

**“GRACIAS POR SU COLABORACION”**

**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 ESTABLESIMIENTO:**

**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**

- c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted se identifica.
- d. Frente a cada pregunta marque 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 EVALUAN**

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



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

1.31.	Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32.	Propicia el cumplimiento del reglamento interno de la Institución.					
1.33.	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional					
1.34.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional					
1.35.	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36.	Coordina la Planificación Institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.	Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar.					
1.40.	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.	Organiza la evaluación de ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44.	Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.	Promueve la innovación pedagógica					
1.46.	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al año.					
1.48.	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la organización de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico, y la participación del Personal Docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión d el planificación didáctica,					
2.4. Observa el desarrollo de las clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes que se den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					

2.7. Verifica la ampliación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la adquisición de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

**NOMBRE DEL ESTABLESIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DIRECTOR:**

**OBJETIVO**

Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

**INSTRUCCIONES**

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque 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 EVALUAN**

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

1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos de Comité Central de Padres de Familia.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

**Tomando del MEC con fines investigativos**

Fecha de evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

**NOMBRE DEL ESTABLESIMIENTO:**

**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**

- c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted se identifica.**
- d. Frente a cada pregunta marque 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 EVALUAN**

<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACION</b>				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo encaso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia					



1.7. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.8. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución					
1.9. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.10. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.11. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.12. 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.					
1.13. Orienta al Comité Central de Padres de Familia , a los organismos externos a la institución.					
1.14. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.15. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.16. Garantiza la matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.17. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.18. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**Tomando del MEC con fines investigativos**

Fecha de evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la evaluación de Docentes por parte de los Estudiantes.**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.  El docente:	VALORACION				
	1	2	3	4	5

4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterio de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:-----

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</b>	<b>VALORACIÓN</b>
-------------------------------------	-------------------

<b>El docente:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.1 Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2 Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
1.3 Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

<b>3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>El docente:</b>					
3.1 Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					



3.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5 Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6 Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

#### **DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

#### **Tomado del MEC con fines investigativos**

Fecha de evaluación:

**“GRACIAS POR SU COLABORACION”**

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

**Matriz de Evaluación Observación de clase**

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

¿El docente vive en la comunidad?

(     ) Si                      (     ) No

¿Quién aplicó la ficha?

(     ) Maestrante    (     ) Otro

**ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA**

- (     )     Matemáticas
- (     )     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

(     ) 8° EB            (     ) 9° EB            (     ) 10° EB

Bachillerato

(     ) 1° Bach        (     ) 2° Bach        (     ) 3° Bach

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

**A. ACTIVIDADES INICIALES**

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

**B. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO

<b>El docente</b>		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratando con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avance más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas.		

### C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
<b>El docente</b>		
14 Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por su nombre).		
15 Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
16 Valora la participación de los estudiantes.		
17 Mantiene la disciplina en el aula.		
18 Motiva a los estudiantes a participar.		

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

**GLOSARIO:**

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

Fecha de Evaluación: .....

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor**

**NOMBRE DEL ESTABLESIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DIRECTOR:**

**OBJETIVO**

**Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.**

**INSTRUCCIONES**

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted se identifica.**
- b. Frente a cada pregunta marque 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 EVALUAN**

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

1.7. Estimula y sanciona el personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo a la norma legal vigente.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y oportunidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la institución, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la dirección provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del comité central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para					

el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año electivo.					
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.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo a las normas y reglamentos vigentes.					
1.32. Aplica el código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del reglamento interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de la familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional del Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de profesores el informe de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					



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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACION

3. COMPETENCIAS DE LIDERASGO EN LA COMUNIDAD	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya a l desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.					
3.10. Realiza practicas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

**Tomando del MEC con fines investigativos**

Fecha de evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



Colegio donde se realizo la investigación



Colegio donde se realizo la investigación



Profesora siendo evaluada



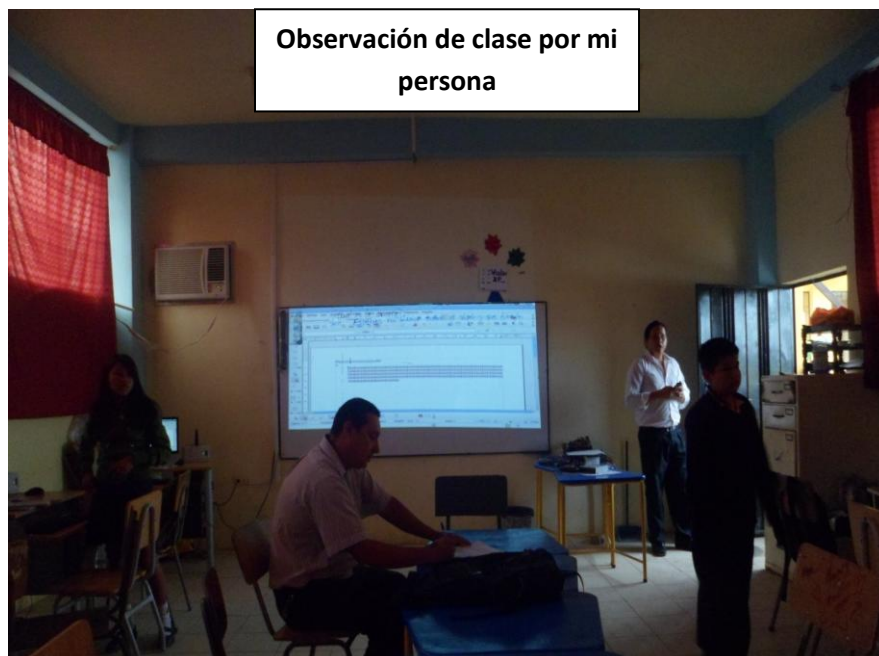
**Alumnos evaluando a los docentes**



**Profesor siendo observado para la evaluación**



**Alumnos después evaluando a los docentes**





**Alumnos realizando las encuestas**



**Alumnos evaluando los docentes**



