



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

**La Universidad Católica de Cuenca
Conferencia Episcopal Ecuatoriana**

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Tecnológico Intercultural Bilingüe Salesiano de Sevilla Don Bosco del cantón Morona, de la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2012-2013.”

Tesis de Grado

AUTOR: Rivadeneira Flor, Janet Del Carmen Lic.

DIRECTORA: Arévalo Torres, Elizabeth Lucía Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: MACAS

2013

CERTIFICACIÓN

Loja, Abril de 2013

Elizabeth Arévalo, Mgs.
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA

Haber revisado la Tesis de Grado de Magíster en Pedagogía “**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Tecnológico Salesiano de Sevilla Don Bosco, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, durante el año 2012-2013**”, presentada por Janet Del Carmen Rivadeneira Flor, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la titulación 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.

.....
Elizabeth Arévalo, Mgs.
DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Janet Del Carmen Rivadeneira Flor**, declaro reconocer 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, Abril del 2013

Janet Del Carmen Rivadeneira Flor

CI: 140022686-4

AUTORÍA

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

F:.....

Janet Del C. Rivadeneira F.

CI: 140022686-4

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo:

-Primeramente a Dios por haberme permitido llegar a este punto, siendo mi fuente de inspiración en mis momentos de angustia, esmero, dedicación, aciertos y reveses, alegrías y tristezas al transitar por éste camino que hoy veo realizado.

-A mi Padre, cuya presencia ha sido la fuerza para seguir caminando y lograr alcanzar ésta meta anhelada.

-A mi esposo, por su apoyo incondicional, su comprensión y su tolerancia infinita a mis deseos de superación.

-A mis hijos: Gabriela, Patricio, Diego e Iván razón de mi ser y sentido en la vida, espero pueda servirles de ejemplo para su superación en la esperanza de que verán un mundo mejor.

Janet

AGRADECIMIENTO

Durante estos años son muchas las personas e instituciones que han participado en este trabajo y a quienes quiero expresar mi gratitud por el apoyo y la confianza que me han prestado de forma desinteresada.

-En primer lugar quiero agradecer a los Maestros y Directivos de la U.T.P.L por su acogida y el apoyo recibido durante éstos fructíferos períodos de superación académica.

-A la Magister Elizabeth Arévalo por su esfuerzo y dedicación en guiar este trabajo, por sus sugerencias e ideas de las que tanto provecho he sacado.

-A los Directivos, Profesores, Padres de Familia, Alumnos del Instituto Tecnológico Salesiano de Sevilla Don Bosco, Supervisor de la Institución y demás personas que hicieron posible el desarrollo de ésta investigación.

Janet

INDICE

CERTIFICACIÓN.....	I
CESIÓN DE DERECHOS	II
AUTORÍA.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO I	
1. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Calidad de las Instituciones Educativas.....	7
1.1.1. Definición de la calidad.....	7
1.1.2.Importancia.....	9
1.1.3.Principios de la calidad educativa.....	10
1.1.4Componentes.....	11
1.1.5.Instituciones Educativas.....	12
1.1.5.1. Definición.....	12
1.1.5.2. Finalidad de las Instituciones Educativas.....	13
1.1.5.3. Importancia de las Instituciones Educativas.....	13
1.1.5.4. Clasificación de las instituciones educativas.....	15
1.1.6. Estructura del Sistema Nacional de Educación.....	15
1.1.7.La Calidad en las Instituciones Educativas.....	17
1.1.7.1. Definición.....	18
1.1.7.2. Horarios de Calidad Educativa.....	19
CAPITULO II	
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS...21	
2.1. Definición de evaluación.....	21
2.2. Evaluación educativa.....	24
2.3. Evaluación Institucional.....	24
2.4. Importancia de la evaluación.....	25
2.5.Aspectos que se deben evaluar.....	26
2.6. Principios de la evaluación.....	27
2.7.Condiciones para una evaluación de calidad.....	28

CAPITULO III

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	39
3.1 Definición de Evaluación de desempeños.....	30
3.2 Desempeño profesional.....	30
3.3 Docente.....	31
3.4 Estándares de desempeño.....	32
3.4.1 Dimensiones.....	32
3.4.1.1Desarrollo Curricular.....	33
3.4.1.2Gestión del Aprendizaje.....	33
3.4.1.3Desarrollo Profesional.....	33
3.4.2Compromiso etico.....	34
3.5 Riesgos de la evaluación.....	34
3.6 Tipos de evaluación.....	35
3.6.1Según su finalidad y su función.....	35
3.6.2Según su extensión.....	35
3.6.3Según los agentes evaluadores.....	36
3.6.4 Según el momento de aplicación.....	36
3.6.5 Evaluación interna.....	36
3.6.6 Evaluación externa.....	36
3.7 Evaluación del desempeño docente.....	39
3.8 Dimensiones para la evaluación del desempeño docente.....	41
3.8.1 Sociabilidad pedagógica.....	41
3.8.2 Habilidades pedagógicas y didácticas.....	42
3.8.3 Desarrollo emocional.....	42
3.8.4 Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	42
3.8.5 Aplicación de normas y reglamentos.....	43
3.8.6 Relación con la comunidad.....	43
3.8.7 Clima de trabajo.....	43
3.8.8 Disposición al cambio en educación.....	44
3.8.9 Actividades iniciales.....	44
3.8.10 Proceso enseñanza - aprendizaje.....	45
3.8.11 Ambiente en el aula.....	45
3.9 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	48
3.9.1 Definición de la evaluación del desempeño de los directivos.....	48

3.9.2. Fines de la evaluación de los directivos.....	48
3.9.3 Directivos.....	49
3.9.4 Modelo de Desempeño Directivo.....	50
3.9.5 Cualidades y comportamientos de los directivos eficientes.....	50
3.9.6 Perfil del directivo.....	51
3.9.7. Dimensiones a evaluarse a los directivos.....	51
3.9.7.1 Competencias Gerenciales.....	51
3.9.7.2 Competencias Pedagógicas.....	52
3.9.7.3 Competencias de liderazgo en la comunidad.....	52
CAPITULO IV	
4.METODOLOGÍA.....	54
4.1. Participantes.....	54
4.2 Muestra de investigación.....	55
4.3.Técnicas e Instrumentos.....	56
4.3.1.Técnicas.....	57
4.3.1.1 Encuestas.....	57
4.3.1.2 Observación.....	57
4.3.1.3. La Entrevista.....	57
4.3.1.4 Recopilación de datos.....	58
4.4 Diseño y procedimiento.....	58
4.5 Comprobación de los supuestos.....	59
CAPITULO V	
5.RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	60
5.1 Resultados.....	60
5.1.1 Evaluacion del desempeño profesional docente.....	61
5.1.2 Co-evaluación de Docentes.....	71
5.1.3 Evaluacion a los docentes por parte de los Directivos.....	76
5.1.4 Evaluacion a los docentes por parte de los Estudiantes.....	82
5.1.5 Evaluacion de la calidad del desempeño profesional directivo.....	100
5.1.6 Evaluacion a Directivos por miembros del consejo Estudiantil.....	111
5.1.7 Evaluacion del Rector por el comité central de padres de Familia.....	116
5.1.8 Evaluacion a Directivos por parte del Supervisor Escolar.....	121
5.1.9 Evaluacion del desempeño de la Institucion Educativa.....	129

5.2 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	130
CAPITULO VI	
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	135
6.1 Conclusiones.....	135
6.2 Recomendaciones.....	136
CAPITULO VII	
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	137
7.1 Título De la Propuesta.....	137
7.2 Justificación.....	137
7.3 Objetivos.....	138
7.3.1 Objetivo General.....	138
7.3.2 Objetivos Específicos.....	138
7.4 Actividades a Desarrollar.....	139
7.5 Localización y Cobertura Espacial.....	142
7.6 Población Objetivo.....	142
7.7 Sostenibilidad de la Propuesta.....	142
7.8 Presupuesto.....	142
7.9 Cronograma de la Propuesta.....	143
8. BIBLIOGRAFÍA.....	145
9. LINKOGRAFÍA.....	150

RESUMEN

El sistema educativo de nuestro país tiene muchas falencias, una de ellas es la falta de una evaluación continua al desempeño docente y profesional con el único fin de mejorar la calidad educativa, ésta falencia es notoria y puntual en el **Instituto Tecnológico Salesiano de Sevilla Don Bosco, cantón Morona, provincia de Morona Santiago** de acuerdo al trabajo de investigación realizado en ésta institución en el año lectivo 2012- 2013.

La presente investigación es de tipo socioeducativo, la muestra probabilística extraída es de la variable aleatoria simple, las técnicas fueron la encuesta a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros de Consejo Directivo, Comité Central de Padres de Familia, Consejo Estudiantil, también se llevó a cabo la observación de las clases impartidas.

Con dicha información recopilada se procedió a tabular los resultados, existen debilidades en algunos aspectos siendo la más notoria el uso de las TIC y es por esto que la propuesta de mejoramiento educativo que se incluye podrá contribuir a fortalecer estándares de calidad en docentes y directivos. Para quienes deseen conocer acerca del tema pongo a disposición éste trabajo.

INTRODUCCIÓN

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Tecnológico Salesiano de Sevilla Don Bosco, cantón Morona, provincia de Morona Santiago durante el año 2012-2013. El presente trabajo constituye en la actualidad un problema en la educación en donde la resistencia a la evaluación ha sido el desconocimiento de que representa un proceso continuo para llegar a la calidad, y cuyo futuro ha logrado la legítima atención para la investigación y para la educación científica.

En el contexto del presente estudio intervienen dos variables: la evaluación y la calidad del desempeño de docentes y directivos, y al desarrollar los objetivos como el retratar de forma integral los desempeños de los profesionales docentes y directivo en la institución, se obtiene como resultado identificar falencias y debilidades con el fin de presentar soluciones prácticas

La evaluación considerada como un proceso integral y permanente que identifica, analiza y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos, recursos y resultados en función de los objetivos y destrezas alcanzadas, y no simplemente la recopilación de datos, cuando la información recogida es valorada y permite tomar decisiones se puede hablar de procesos .

El desempeño profesional docente y directivo es el responsable en un porcentaje alto de la calidad educativa que puede ofertar una institución y es uno de los grandes problemas que tiene que afrontar la educación ecuatoriana, debido, a la improvisación que realizan en su clase, los escasos recursos con que cuentan las instituciones para proveer de recursos didácticos modernos de introducir las nuevas tecnologías de la información y comunicación en las clases, la poca comunicación que se tiene con los padres de familia, la poca relación con la comunidad, escaso

seguimiento de los alumnos con problemas de aprendizaje y necesidades individuales entre otros y como consecuencia una educación de baja calidad.

En el Ecuador, en el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, en la Política 6, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Sin embargo, en las instituciones de educación básica y de bachillerato aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo.

Las reformas de los últimos años en el campo de la educación, han dado más significación a la imagen de la institución educativa como el espacio donde ocurre el proceso educativo y, por lo tanto en lugar donde se concretan actividades tan diversas como: la aplicación de estrategias y metodologías de enseñanza aprendizaje; la atención a la diversidad, la capacitación a los docentes, la medición de la calidad educativa y la evaluación de los resultados del aprendizaje, la referencia a los estándares, los esfuerzos por mejorar la capacidad de gestión de los directivos entre otros. Mirarse hacia dentro y ser conscientes de lo que ocurre al interior de los establecimientos educativos es un ejercicio práctico de gran valor que propicia el cambio en la gestión: de una institución cerrada y aislada a una organización abierta, caracterizada por una gestión integral que permita el fortalecimiento mediante procesos sistemáticos de trabajo, de tal manera que se pueda avanzar en el cumplimiento de la misión y asumir nuevas responsabilidades.

Pese a los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y de bachillerato, aún no se llega a la tan anhelada calidad educativa, puesto que no se ha diseñado un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua, no se trabaja en los distintos órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor o directivo competente, en este caso, respecto de las prácticas pedagógica de gestión y liderazgo, positivamente correlacionadas con el buen

desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta problemática que es generalizada a nivel de casi la totalidad de las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa ineficaces e ineficientes, que llevan al bajo rendimiento académico de los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la colectividad.

El Instituto Tecnológico Salesiano, consciente de esta problemática y empeñada en ofrecer a la niñez y juventud, de la comunidad de Sevilla Don Bosco, una educación integral y de calidad, entra en un proceso de reordenamiento del currículum, basados en los lineamientos dados por el Ministerio de Educación y que puso en marcha la **Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica**, la cual entró en vigencia desde septiembre de 2010. La calidad educativa requiere de la contribución de algunos parámetros que le permitan alcanzar estándares deseados por más básicos que éstos sean, para ello es necesario la planificación del tipo de calidad esperada por la sociedad.

La evaluación se ha convertido en una de las herramientas que no se puede prescindir para alcanzar, mantener y mejorar la calidad educativa, si bien el término evaluación fue tomada por los actores de la educación como una amenaza a su estabilidad profesional, y se dio mucha resistencia al cambio..

En la educación ecuatoriana la evaluación del desempeño profesional docente y directivo se han reducido a autoevaluaciones y observación de clase por parte de algunos profesores, en períodos iniciales o cuando se han producido quejas por estudiantes o padres de familia y no con el afán de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación, sino con una intención sancionadora.

La importancia de la Evaluación de Desempeño permite a los responsables de la gestión educativa demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.

La evaluación propicia una reflexión permanente, tanto en el individuo o colectivamente, mejora la posibilidad de crecimiento personal del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza-aprendizaje en las aulas.

Esta investigación es importante para la UTPL ya que mediante ella se puede establecer un diagnóstico de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año lectivo 2012-2013 y conocer el grado de formación de los alumnos maestrantes en cuanto a la investigación educativa, y contar con un plan de mejoramiento que se podría aplicar en las instituciones investigadas, cuantificando el desempeño docente y directivo. Es importante la familiarización de la comunidad educativa con los procesos de evaluación y rendición de cuentas esto hace que en futuras evaluaciones lo tomen con seriedad y honestidad.

El profesional de la educación tiene que comprender su realidad, intervenirla, tomar decisiones, asumir posición crítica, enfrentarse con la información, cada vez más rápida y prolífica.

La investigación es realizable por cuanto existe la aprobación de parte de los directivos de la institución, así como la colaboración de los maestros, estudiantes y padres de familia que están deseosos de conocer los resultados de esta investigación y sobre todo el haber aportado en este trabajo y dar propuestas de mejoramiento

Objetivos:

- Investigar la conceptualización sobre la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente en el Instituto Tecnológico Salesiano de Sevilla Don Bosco de Macas.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la institución educativa.

Para desarrollar la investigación, se efectuó una autoevaluación, la co-evaluación (realizada por otros compañeros docentes), así como la evaluación del rector, de los estudiantes y de los padres de familia, lo que se complementó con la observación técnica de las clases impartidas por los docentes. Para la evaluación directiva, se realizó la autoevaluación, así como las evaluaciones por parte del Consejo Directivo o Consejo Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y la Supervisión Escolar.

Los objetivos se cumplieron a cabalidad obteniendo como resultado la calificación A equivalente a Excelente, contrastando a los supuestos que manifestaban que el desempeño profesional docente y directivo en función de los estándares de calidad en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tenían la característica de deficiente, comprometiendo a los actores involucrados a mantener la eficiencia, calidad y calidez de la educación, por ello hago una invitación a revisar la presente investigación.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Las instituciones educativas en la actualidad a través de diversas instancias de los niveles de Educación garantizan la transparencia en la gestión y al ser dinámicas y seguras responden a la universalización de la educación de calidad en país.

“Expectativas de las nuevas generaciones y del nuevo milenio es una educación creativa, investigativa, comunitaria, autoformadora, procesual, dinámica y transformadora, orientada principalmente a la formación de personas con conciencia ética y ciudadana y de científicos con sensibilidad social” **MORALES G. Giro** *Cualitativo de la Educación (p. 55)*

Se puede colegir que una calidad en educación es el mejor proyecto de desarrollo de nuestra sociedad, que actualmente ha reclamado pero en la mayoría de los casos la misma sociedad desconoce cuáles son los aspectos prioritarios a evaluar para poder decir que se cuenta con una educación de calidad en las instituciones, y en muchas ocasiones se desconoce cuáles son los conceptos que se debe de vigilar para estar en condiciones de considerar como un trabajo de calidad a la labor que se realiza día con día en las aulas en apoyo a los estudiantes que nos lo solicitan.

1.1.1. Definición de calidad.

Calidad *“Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarle como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”*. (Gran Diccionario Enciclopédico, Ediciones Castell 1981, p. 357). Se puede indicar que cuando se habla de calidad de un producto significa satisfacer las necesidades de una sociedad en cuanto se refiere a características y valor económico, es decir el cliente debe recibir mucho más de lo que esperaba.

La calidad como satisfacción de un conjunto de requisitos se identifica generalmente, con la satisfacción del cliente si se compara a la institución educativa

como una empresa cuyo objetivo es superar el control de calidad. Los contrastes se basan en criterios alcanzables destinados a mejorar los productos, y el resultado del control científico de calidad, supone la aceptación de acuerdo con estándares, la cual implica que la calidad mejora conforme se elevan los estándares.

La calidad educativa involucra a una serie de factores que permiten desarrollar la función en las mejores condiciones para nuestros educandos de acuerdo a las capacidades de cada uno de los grupos que manejan la institución educativa así manifiesta (Naranjo & Herrera 2006)

Según la norma ISO 9000: "*Calidad: grado en el que un conjunto de características cumple con los requisitos*". Armand V. Feigenbaum dice: "*Que calidad es satisfacción del cliente*". Walter A Shewhart manifiesta "*La calidad como resultado de la interacción de dos dimensiones: dimensión subjetiva (lo que el cliente quiere) y dimensión objetiva (lo que se ofrece)*", PHILIP B. CROSBY, 1979.

Los autores todos señalan sobre la satisfacción como parámetro de la calidad, acoplado a la calidad educativa comprende los rubros de cobertura, equidad, eficacia, eficiencia y pertinencia. La calidad en las instituciones educativas se refiere al proceso para mejorar los niveles de aprendizaje y responder a las necesidades concretas de una sociedad y así ayudar al desarrollo económico, centrada en formar al ciudadano para el desarrollo de capacidades con pensamiento autónomo y reflejar en la sociedad todos los logros ya que es la más beneficiaria.

Concluyendo que la educación de calidad significa atender e impulsar el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales, en los ámbitos intelectual, afectivo, artístico y deportivo, al tiempo que se fomentan los valores que aseguren una convivencia social solidaria y se prepara para los nuevos retos de una sociedad globalizada.

1.1.2. Importancia

La importancia de la calidad educativa considera como el principal factor determinante del desempeño académico la capacidad de evaluar y vigilar la calidad de los resultados de la enseñanza y la investigación. Los mecanismos de auto evaluación de la calidad de la enseñanza pueden promover un sentido de verdadera responsabilidad en las instituciones.

Un sistema educativo que desee elevar sus parámetros de calidad debe comenzar por admitir que su funcionamiento presenta deficiencias serias que requieren de su atención inmediata si en realidad está buscando desarrollar su sistema de enseñanza con miras a elevar su calidad, como dice: *“El Giro cualitativo de la Educación obedece al cambio de la ciencia y la administración que reconoce el valor de la subjetividad en los procesos de investigación y en los sistemas de organización”* Morales G. en el Giro cualitativo de la educación (p. 78)

En una inmensa mayoría de las ocasiones quienes no se encuentra inmersos en la labor educativa, consideran como únicos responsables de los resultados cualitativos en el proceso educativo a los docentes, ya que su labor se encuentra directamente involucrada con los personajes principales de esta función, según referencia *“Uno de los principales involucrados en el proceso educativo al cual en ningún momento se busca evaluar de manera íntegra es precisamente al alumno”*.

De manera errónea se considera que con el simple hecho de aplicar una evaluación cada determinado tiempo durante el desarrollo de los programas educativos, es suficiente. Anazco Galarza Gloria del Carmen, Tesis de grado, 2012.

Al hablar de calidad educativa es involucrar elementos importantes que están inmersos en educación, es asociar con el nivel de cumplimiento de los objetivos

propuestos, con la satisfacción de una sociedad que desarrolla con eficiencia y eficacia las destrezas cognitivas, psicomotrices y afectivas para aplicar en la resolución de problemas que se presentan a diario. La importancia de un trabajo de calidad radica en el saber ser, saber hacer y saber convivir primeramente con Dios, con uno mismo y con los demás. Y para lograr se necesita del esfuerzo de todos los involucrados en educación como son los docentes, directivos, padres de familia y principalmente los estudiantes que son los protagonistas para el cambio de una sociedad cada vez más exigente y globalizada a través del trabajo honesto y responsable.

1.1.3. Principios de la calidad educativa

“La Calidad Total es una propuesta de Administración que se enfoca en la Calidad con el propósito de mejorar la efectividad organizacional y su flexibilidad y que produce un cambio en la cultura de organización desde su más alta dirección”. Evans y Lindsay, 2007.

La calidad educativa corresponde a las personas y la seguridad de la eficiencia inicia en el directivo quien es el responsable de la planificación.

Son principios de calidad:

1. La configuración y adaptación del currículo, el recurso con el que cuenta un maestro es su propia persona, el alumno aprende de las experiencias y actitudes. Trabajar nuestro crecimiento impacta positivamente en la calidad personal y académica del educando que se forma.
2. Planificar la clase nos permite tener claros: los objetivos, los contenidos, las experiencias de aprendizaje y los instrumentos de evaluación; tener una visión de logros y de cómo hacer.
3. Ser un mediador cognitivo para facilitar el aprendizaje a través de ejercicios o experiencias en las que aprendan significativamente los contenidos y descubran cómo aprender a aprender.
4. Transferir los contenidos aprendidos en el aula a la vida cotidiana del alumno, promoviendo su motivación intrínseca a continuar descubriendo y

construyendo su propio aprendizaje; y a desarrollar competencias para la vida.

5. Una educación de calidad atiende debidamente a la diversidad: canales y estilos de aprendizaje, inteligencias múltiples y necesidades educativas especiales de cada uno de nuestros alumnos.
6. Evaluar continuamente los resultados obtenidos, competencias docentes y directivas, las sesiones que se imparte, los programas académicos y formativos de la escuela; caminando hacia la mejora continua y calidad educativa.
7. Seguir investigando, estudiando, aprendiendo, innovando, siempre habrá áreas de oportunidad para mejorar como directivo o docente.
8. Tomar consciencia de la trascendencia de nuestro trabajo y considerar que es parte de nuestra misión personal y proyecto de vida.

Fuente: Principios de la calidad Educativa, Centros comunitarios de aprendizaje, Documento Word, 2012

Todos los parámetros manifestados pueden diferenciar cada uno de los principios en forma real y hacer un contraste cuales de esos se pone en práctica en la vida de nuestros alumnos, y cual se desarrolla para ser docentes con una visión que sea una diferencia enriquecedora y proyectar la imagen de calidad institucional a la sociedad.

1.1.4. Componentes

La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora. En este contexto, la eficacia y la eficiencia son sus dos pilares básicos. Y al combinar éstos pilares se puede citar los componentes más importantes que son:

- “La relevancia entendida en sentido amplio, como el aprendizaje que sirve para la vida.
- La eficacia, entendida como la capacidad del sistema educativo de lograr sus objetivos con todo el estudiantado.

- La equidad, comprendida como la capacidad de obtener niveles equivalentes de aprendizaje con estudiantes que se reconocen como diversos.
- La eficiencia entendida como el lograr los mismos resultados utilizando menores recursos”. (Iñiguez. 2001. p. 1).

1.1.5. Instituciones Educativas

“La Institución educativa no es el lugar donde los estudiantes vienen a escuchar lecciones, llenar hojas de trabajo, y soportar el aburrimiento y monotonías que contradigan los espacios abiertos de iniciativas y acciones superiores, La Institución educativa es un concepto grande, amplio y sistémico” García J, 2010, página 15. Se puede inferir que el espacio físico o infraestructura académica donde a los estudiantes se les propone aprender a asumir los roles y prepararse para el presente y el futuro sin miedos, intimidaciones, o daño, guiados en un ambiente de orden y pulcritud, reconociendo que es un espacio social para que los estudiantes se puedan convertir en una persona de éxito.

1.1.5.1. Definición

“Considerada a la institución educativa como el espacio que propicia la formación de sujetos creativos y solidarios, que avancen en el proceso de consolidación de procesos participativos, democráticos y autónomos; la construcción de conocimientos que respondan a los requerimientos y necesidades reales, que aporten en la solución de problemas y en la toma de decisiones, supone, definir una concepción social y cultural de la acción educativa, consecuente con la concepción de la sociedad ecuatoriana, para la formación integral de un ciudadano, que como ser inmerso en una cultura local, necesita además integrarse a una cultura universal”. MEC (2005)

Las instituciones educativas son transmisoras de saberes y valores que serán útiles a lo largo de nuestra vida, sobre todo en lo que se refiere a lo social. Es un centro organizado con la finalidad de formar global o específica a personas de distintas edades que acuden a él.

1.1.5.2. Finalidad de las Instituciones Educativas

La finalidad de las instituciones es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, con una gran responsabilidad de formar individuos críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social, que reconozcan, promuevan y se sientan orgullosos de su identidad nacional. Las instituciones educativas deben estar al servicio del desarrollo de las potencialidades de las personas que forman, viendo al individuo de manera global, pero contemplando como prioridad el aspecto social, afectivo y cognoscitivo es decir brindar una formación integral.

Facilitar las herramientas o instrumentos básicos: conceptos, destrezas, habilidades etc. que le permitan conocer e interpretar su entorno, así como desenvolverse por él y actuar en pro del mismo.

1.1.5.3. Importancia de las Instituciones Educativas

Cada institución educativa juega un rol preponderante en su sector que al momento se encuentra sectorizado para dar facilidad a la intervención de la comunidad educativa en la planificación e intervención directa en la toma de decisiones.

“En las Instituciones educativas son importantes los procesos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación (control), entendidos como medidores o indicadores para la dirección escolar, constituyendo uno de los grandes aportes administrativos, que permiten tener una visión de la situación que se desea controlar”. Rodríguez N, 2008, **La administración de la institución educativa.**

Las instituciones educativas son centros donde se forman integralmente a niños y jóvenes para que puedan enfrentarse a una sociedad cada día más exigente, tienen la responsabilidad de ofrecer jóvenes mayormente preparados, conscientes con sus ideales y valores bien definidos, siendo capaces de afrontar los retos del presente y del futuro. Como lo decía Pitágoras sobre la educación: *“Educad al niño y no será necesario castigar a los hombres”.*

De la formación que reciben en la familia y en la escuela depende:

Que el factor más valioso que tiene el futuro de un país, son sus niños, jóvenes y aquellos adultos en educación permanente, y que desarrollen sus capacidades para innovar y/o solucionar problemas de la vida diaria o profesional con eficiencia y oportunidad.

La formación de los estándares universales de calidad durante su vida escolar hasta llegar a producir el valor más importante de nuestra era, que es el conocimiento en beneficio propio y de la comunidad.

Según dice: *“Los estándares se traducen en formulaciones claras, universales, precisas y breves, que expresan lo que debe hacerse y cuán bien debe hacerse”*. MORALES G, 2003 página 36.

El desarrollo de la capacidad de los estudiantes para comprometerse con su entorno social y laboral, para que las generaciones posteriores puedan gozar de los recursos naturales que fueron preservados para su sobrevivencia.” (MUNCH.L, 2011, página 34).

Aquí cabe destacar que la familia es la mejor escuela de buenas costumbres y buen comportamiento, la base del ser humano, es donde se le proporcionan virtudes, actitudes elementales y vitales para su completo bienestar, y es en la escuela donde se aplican esas aptitudes y actitudes en la vida diaria, es donde pasa gran parte de su tiempo, allí aprende realmente a compartir, trabajar en equipo, escuchar, respetar, conciliar y a dirigir, conocer por primera vez problemas reales y es donde verdaderamente conoce el camino hacia el bien o hacia el mal.

Mediante el proceso educativo y una familia como apoyo incondicional, construir una sociedad más justa y equitativa, en donde se haga entrega de la riqueza cultural asegurando así nuestra propia existencia.

1.1.5.4. Clasificación de las instituciones educativas

A las instituciones educativas se las puede clasificar de la siguiente manera: Por la jornada de trabajo: Matutinas, Vespertinas. Nocturnas y de Doble Jornada. Por el alumnado: Masculino, Femeninos y Mixtos. Por la ubicación geográfica: Urbanos y Rurales. Por el financiamiento: Fiscales, Fisco misionales, Municipales y Particulares que pueden ser: Laicas o religiosas.

1.1.6. Estructura del Sistema Nacional de Educación

De acuerdo con la Ley de Educación, el sistema educativo nacional es único, sin embargo, en rigor, hay dos sistemas que se señala:

“El sistema educativo del Ministerio comprende dos subsistemas: el escolarizado y el no escolarizado. El escolarizado comprende la educación que se imparte en los establecimientos determinados en la ley y en los reglamentos generales y especiales, abarca: La educación regular hispana e intercultural bilingüe, la educación compensatoria y la educación especial”. (Reglamento de la ley orgánica de educación Art.38).

Se puede concluir que desde que entró en vigencia la ley de Educación, el Sistema Educativo ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad secuencia, flexibilidad y permanencia, en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica acorde con las necesidades del país, con subsistemas que abarcan desde la educación inicial hasta la educación superior. Además tiene un sentido moral, histórico y social, inspirado en la nacionalidad, paz, justicia social y defensa de los derechos humanos.

Está abierto a todas las corrientes del pensamiento universal, incluyendo a la educación bilingüe.

Los niveles ofertados por las instituciones educativas son:

- Centro de educación inicial
- Escuela de educación básica

- Colegio de bachillerato
- Unidades educativas.

La educación especial atiende a las personas excepcionales que por diversas causas no pueden adaptarse a la educación regular.

La educación general básica desarrolla las capacidades, habilidades, destrezas y competencias de las niñas, niños y adolescentes desde los cinco años de edad en adelante para participar en forma crítica, responsable y solidaria en la vida y continuar los estudios de bachillerato. Está compuesto por diez años de atención obligatoria en los que se refuerzan, amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en etapas anteriores.

El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria. Tiene el propósito de brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guie para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Los estudiantes del bachillerato tienen la oportunidad de elegir entre el bachillerato en ciencias y bachillerato técnico.

Los bachilleratos complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son dos tipos: bachillerato técnico productivo y el bachillerato artístico que es la que brinda formación complementaria y especializada en artes. (Reglamento de la ley orgánica de educación)

La Ley de Educación Art.46 regula: *“Modalidad de educación presencial que se rige, por el cumplimiento de normas y asistencia, el año lectivo es de doscientos días laborables, puede ser en jornada matutina, vespertina y/o nocturna. Modalidad semi-presencial es la que no exige asistencia regular y Modalidad a distancia que puede realizarse a través del internet o de otros medios de comunicación. Las modalidades semi-presencial y a distancia deben cumplir con todas las exigencias de la educación presencial”*. Estas regulaciones son determinantes y que deben seguir todas las instituciones a nivel nacional y que están definidos en el PEI de cada institución.

1.1.7. La Calidad en las Instituciones Educativas.

*“Instituciones Educativas para la Calidad Total gira en torno a la creación de un sistema educativo de calidad que responda, de forma eficaz, a la problemática de disciplina y aprendizaje de la educación actual. Sistema que no sólo dispondría de métodos para solucionar estos conflictos sino que además reduciría la producción de los mismos en gran medida”.*PALACIOS, S. (2002 p. 271).

Al analiza se puede determinar que todos y cada uno de los factores que intervienen en la consecución de una educación de calidad son el resultado de un proceso que han de seguir las instituciones educativas.

Según S. Gento (p.65), “Los principales indicadores de calidad en una institución educativa son el producto educativo, la satisfacción tanto de los estudiantes como del personal de la institución, y el efecto de impacto de la educación alcanzada” Sin desconocer que existen estándares de calidad que son criterios que especifican lo que todos los estudiantes deben saber y ser capaces de hacer, toda la comunidad educativa se necesita reforzar en los resultados que son los que crean una imagen y se reflejan en la aceptación de la institución dentro de la sociedad.

Según el MEC: *Los estándares son formulaciones universales, que describen conocimientos y habilidades de los estudiantes el concepto de estándar pertenece a la connotación de estándar mínimo de calidad.* Se refiere a los indicadores medibles referentes a concepciones básicas y comunes obligatorios para los estudiantes de la educación y sus logros indican el dominio conceptual alcanzado en un determinado año de educación se básica o superior.

1.1.7.1. Definición.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26: *Que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado*”, y en su artículo 27: *Agrega que la educación debe ser de calidad. El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 tiene como finalidad el mejoramiento de la calidad educativa y lograr una mayor equidad para garantizar el acceso a todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él*”. Es necesario hacer énfasis en que todos tienen el derecho de aprender con calidad y que tiene que ser relevante, porque entrega competencias para actuar en la sociedad.

Es importante señalar la importancia de identificar qué tipo de sociedad se quiere tener, puesto que la calidad educativa debe estar orientada a cumplir con esa meta. El Ministerio de Educación reconoce la evolución cuando declara: *“Que la educación es cambio y avance a la renovación.”* Es, un criterio clave para que exista calidad educativa y se refiere a las oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen avances en los aprendizajes, y cambios por ende en la sociedad.

Según Naranjo Galo y Herrera Luis (2000 p. 45) *“La calidad educativa no es fruto de la improvisación se refleja en una planificación, estrategia, proyecto educativo, modelo educativo y evaluación.”* Si bien es cierto que la sociedad en lo general es la principal beneficiaria de la labor educativa, se reconoce que la sociedad misma tiene ciertas obligaciones para lograr la obtención de un buen resultado de la Gestión Educativa, y será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que se aspira para nuestro país.

“La sociedad se encuentra dentro de un proceso encaminado a obtener calidad como resultado de nuestras acciones” (Ministerio de Educación del Ecuador. Estándares de calidad. 2011. p. 4). Se considera desde lo más insignificante hasta en los procesos más complejos, esta búsqueda de la calidad genera un sentimiento

de responsabilidad que obliga a la sociedad a exigir un resultado de calidad de manera continua.

Por lo tanto se puede colegir que una educación de calidad es la que logra que: todos los estudiantes, independientemente de su procedencia, situación social, económica y cultural, cuenten con oportunidades para adquirir conocimientos, desarrollar las competencias y valores necesarios para vivir, convivir, ser productivos y seguir aprendiendo a lo largo de la vida.

1.1.7.2. Horarios de Calidad Educativa

En muchas ocasiones se ha relacionado la calidad en las instituciones educativas con términos como: centros de prestigio, centros con buenos recursos económicos y buena infraestructura, centros con resultados académicos excelentes, centros con buenos docentes, con la satisfacción de los padres de familia y alumnos y con evaluaciones de todo tipo: del sistema, de los procesos educativos, de los resultados, etc.

Sin embargo se puede definir a la calidad en los centros educativos como la mejora continua de la institución y de su recurso humano en su forma personal, en su aportación activa y en su colaboración.

Generalmente se considera a un sistema educacional de mayor calidad, cuando éste lleva implícitos dos elementos fundamentales: la equidad es decir que sea para todos y el cumplimiento de los distintos indicadores que contemplan la calidad de la educación como puede ser la efectividad, pertinencia, eficacia.

Guerra (2000) considera como indicador de calidad: *“Es aquel componente que debe ser considerado para evaluar de forma objetiva el proceso o el producto de un sistema educativo, que revela algo de su desempeño y cuyo resultado de evaluación, “Se puede considerar dentro del proceso educativo que todas las acciones son medibles y permite alternativas para mejorarlo.*

Un indicador se puede definir como: *“Un elemento informativo de carácter cuantitativo, sobre algún componente o atributo de una realidad, orientado a servir de fundamento para elaborar juicios sobre ella”* (Pérez Iriarte, 2002, p.62). El autor corrobora en el sentido que la calidad se ha convertido en una expresión cotidiana en los padres de familia, se busca calidad en la educación de nuestros hijos, se piensa que la calidad está dada porque se da énfasis en tal o cual asignatura, por la disciplina de los estudiantes, por el grado de responsabilidad de los docentes, por la infraestructura física, por la oferta de los laboratorios, por la implementación de nuevas tecnologías de la comunicación entre otros.

Existen muchos indicadores que nos lleven a la calidad educativa, éstos pueden ser basados en los resultados y se tiene entre otros: el producto educativo, la satisfacción de todas las personas que trabajan en el centro, el efecto de impacto social.

Como señala (MORALES G 2003 p. 37) *“Al hablar del producto educativo, la finalidad principal y última de un centro educativo es conseguir que sus alumnos alcancen niveles educativos de calidad”*. El autor se refiere a la calidad del centro educativo entendida en términos de resultados, la que está íntimamente relacionada con la eficacia y sobre todo con la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos y los procesos para la consecución de los objetivos educativos.

Al hablar de la satisfacción del personal que labora en el centro, éste engloba a todas las personas que hacen posible el funcionamiento del centro educativo: profesores, personal administrativo y de apoyo, etc.

De la satisfacción de los alumnos, ésta debe basarse en la atención a sus necesidades y posibilidades educativas y al logro de las expectativas que se le planteen. También se integran la satisfacción de los padres de familia y tutores legales. Del efecto de impacto social se refiere a la repercusión que la educación de los alumnos que han pasado por el centro educativo ha obtenido y su proyección en el entorno de trabajo donde desarrollarán, actividad.(NARANJO G y HERRERA L 2000 p. 25) al referirse a la calidad educativa manifiesta: *“Depende de lo que ocurre diariamente en el aula y en el centro educativo, un apoyo fundamental para la*

potenciación de la calidad educativa.” Referencia que radica en que los profesores, que son promotores directos de la misma, cuyo proyecto que está direccionado a mejorar la calidad educativa y el diseño de estrategias de la institución, el liderazgo educativo son los retos para mejorar la calidad.

Inferencia que se realiza sobre calidad educativa donde ciertos indicadores que las instituciones educativas se han preocupado en mejorar los programas de estudio y el trabajo pedagógico del maestro en el aula. La (UNESCO. 2000). Respalda al indicar que: *“Una noción más tradicional de calidad educativa, se considera como el resultado de la introducción de más amplios y actualizados contenidos y de mejores métodos pedagógicos”*. Concluyendo que en realidad esta orientación está ligada a evaluaciones con fuertes connotaciones reductoras, centradas en la obtención de resultados relacionados casi exclusivamente con la esfera de lo cognitivo.

CAPITULO II

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Como efecto de la crisis que vive el país desde hace algunos años se viene manejando sobre la importancia de la evaluación a todas las acciones diarias que se realiza normados dentro de la eficacia y la eficiencia.

2.1. Definición de Evaluación

“El maestro, concebido como administrador de estímulos o ingeniero conductual debe diseñar una serie de instrumentos cada vez más sofisticados para medir los resultados.”(NARANJO G y HERRERAL 2000 p. 17). Desde esta concepción y dentro del quehacer educativo, la parte más compleja es la que se refiere a la evaluación, puesto que se tiene diferentes concepciones sobre este tema, es muy importante tener claro lo que realmente es evaluación.

El punto de partida lo constituyen los objetivos según el mismo autor indica: *“Todo objetivo debe tener al menos tres elementos; condición básica, cambio de comportamiento y nivel mínimo de éxito”* Consideración que permite al proceso

realizar modificaciones continuas pero para conseguir un resultado tanto para el profesional de la educación, como para el estudiante y de hecho para la institución a la que representan.

LOREDO L (1997) señala en su obra *La Evaluación dentro del procesos enseñanza-aprendizaje* que: *El objetivo principal de la evaluación es el retroalimentar el proceso enseñanza-aprendizaje; esto significa que los datos obtenidos en la evaluación servirán a los que intervienen en dicho proceso (docentes alumnos) en forma directa para mejorar las deficiencias que se presenten en la realización del proceso e incidir en el mejoramiento de la calidad y en consecuencia el rendimiento en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje.* En base a estas aportaciones se infiere que la evaluación es importante por las connotaciones que ella representa.

Tanto para el área del conocimiento que es un avanzar y regresar dentro del proceso por lo que ya se destaca el espiral del conocimiento.

La misma autora acota que: "La evaluación es un proceso sistemático continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto fueron logrados los objetivos educacionales previamente determinados". En la práctica la evaluación se ha generalizado ampliamente, hoy en día la gran mayoría de actividades realizadas en el ámbito educativo se han convertido en objeto de evaluación, se evalúa el aprendizaje del alumno, la actividad profesional, la organización y funcionamiento de los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógicas, las innovaciones didácticas u organizativas. Dentro de la investigación autores como Pablo Livas, destacado profesor, educador y escritor mexicano dice *"Medir es asignar números a propiedades o fenómenos a través de la comparación con una unidad preestablecida."* Y Por otra parte se puede indicar la apreciación de (Rosales, 1989). En la que señala que: *Evaluación es un proceso sistemático de reflexión sobre la práctica."* Lo que confirma los señalamientos de los anteriores autores al referir que la evaluación se basa en la práctica, en lo procesal y sistemático, considerando a la evaluación como una acción progresiva y con criterio y no de forma puntual y desorganizada.

En este punto los docentes debe analizar y reflexionar profundamente sobre la labor, la eficacia del trabajo que se realiza, los aspectos en los que se debe enfatizar para lograr el mejor aprovechamiento de los conocimientos, la vigencia y actualidad de los mismos.

CASTRO O (1997) Manifiesta que: “*A partir de los años sesenta la evaluación se ha extendido a otros ámbitos educativos: actitudes, destrezas, materiales curriculares y más que todo evalúa el resultado de aprendizajes relacionados con los objetivos para la toma de decisiones.* Lo que se reconoce como la evaluación va teniendo forma y un verdadero sentido y esto se enfoca en factores significativos que inciden en la vida institucional.

En la actualidad, la mayoría de estudiosos en esta temática coinciden en rasgos distintivos del concepto, tales como: *Verificación de logros de objetivos, criterios evaluativos, juicios de valor, la toma de decisiones, proceso continuo, todo ello con el fin de introducir el mejoramiento del proceso pedagógico en general* (FRAGA y Herrera, 2006). Por lo que se considera que una buena evaluación debe caracterizarse por varios rasgos, que abarque la conceptualización que debe atender todas las dimensiones de la calidad.

La capacidad para evaluar; se mide a través de los procesos de análisis y síntesis. Requiere formular juicios sobre el valor de materiales y métodos, de acuerdo con determinados propósitos, partiendo de lo señalado se considera que los parámetros que se definan para contrastar con los resultados de la medición, tiene más importancia si se verifica en la práctica y no solo para las comparaciones y que los juicios de valor derivado de contrastar mediciones y parámetros, tengan siempre en cuenta la equidad.

La difusión de resultados, que llegue a todos los interesados, en versiones adecuadas a las características de cada uno, para que se use como motivador para hacer rectificaciones mas no como persecución.

En resumen, evaluar es un proceso que involucra a la totalidad, partiendo de la información desprendida directa o indirectamente de la realidad bien puede ser la

cuantificación del desarrollo de habilidades y destrezas y la generación de actitudes y valores socialmente significativos para un contexto determinado.

2.2. Evaluación Educativa

La evaluación adquiere su verdadero sentido e importancia si es integral, que abarque todo el conjunto de factores significativos que inciden en la vida institucional.

Autores como HERRERA L (2000 p. 33) concibe: *“A la evaluación educativa como un proceso de investigación participativa permanente que conduce a establecer juicios valorativos sobre la realidad educativa institucional orientada por marcos ideológicos, metodológicos, a fin de tomar decisiones y aplicarlas”* Es necesario señalar que es sistemático y básico recoger datos, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a su realidad y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa para tener parámetros para la toma de decisiones.

Concluyendo se puede afirmar que es un espacio de reflexión y análisis compartido con toda la comunidad educativa y que conduce a descubrir el sentido real de las dificultades, dudas, temores y permitir dar un juicio de valor al proceso educativo en busca de una solución y a la toma de decisiones para el mejoramiento y bienestar de la institución educativa y todo su entorno.

2.3. Evaluación Institucional

Con el objetivo de mejorar la calidad, los establecimientos educativos deben realizar anualmente su autoevaluación institucional a través de un proceso participativo y crítico, con apoyo del PEI. Como se señala en el Art 88 de la Ley Orgánica de Educación: *La autoridad Educativa Nacional a través de los auditores educativos, debe hacer la evaluación del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional”* Señalando que PEI es un documento público de planificación estratégica a mes, año y largo plazo dirigidas a asegurar la calidad de la educación.

“Un proceso permanente e integrador, que se desarrolla dentro y/o fuera de la institución, a los efectos de favorecer la calidad educativa, mediante juicios de valor, dando bases para la toma de decisiones. La evaluación institucional, va más allá del alumno como objeto de evaluación, pues abarca tanto a la administración educativa, como al centro escolar y al alumnado” “CAPÍTULO I: LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL, LA ÉTICA EN LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL, El proceso de evaluación institucional (1999).

Se refiere a los parámetros que debe seguir autoridades para cumplir con la planificación anual que realizan las instituciones educativas donde cada miembro de la comunidad debe cumplir su rol y donde se configura como una práctica reflexiva, sistemática y auto-reguladora que se sustenta en sus tres ejes fundamentales, el axiológico, el teórico y el metodológico.

2.4. Importancia de la evaluación

El auge de las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes, con el fin de determinar el grado de eficacia de los sistemas educativos y mejorar la calidad de la educación, obedece también a la importancia otorgada por la sociedad actual al uso de la evaluación para demostrar en qué medida han sido logrados los objetivos educativos, siendo fundamental que los estudiantes aprendan lo que deben aprender para enfrentarse día a día en el camino de la vida.

El panorama actual determina que las instituciones públicas y privadas deben realizar el PEI, donde sus parámetros señalen datos para la valoración ante las instancias superiores, en el presente caso al Distrito y a la Coordinación Zonal de Educación en la provincia, siguiendo el manual de procedimientos y matrices como:

- Conocer la situación de partida de la institución.
- Facilitar la formulación de un modelo de actuación.
- Detectar las dificultades que se presenten.
- Detectar progresivamente los elementos positivos.
- Regular el proceso de aplicación continua del modelo de actuación.

- Conocer los resultados obtenidos al final del período fijado para la implementación de modelo.
- Valorar los resultados obtenidos.
- Replantear el modelo de actuación de la institución para favorecer la calidad educativa, como finalidad última, dando bases sólidas para la toma de decisiones.
- El Juicio de Valor que emana en toda evaluación, será producto de una elaboración realizada por la comunidad educativa cada quien en su rol.

Los directivos de las instituciones educativas, una vez socializado al interior de la institución entrega el documento elaborado a las instancias superiores. En conclusión es responsabilidad de todos presentar el informe de evaluación, que es una verdadera herramienta útil para su toma de decisiones que llevará a mejorar la calidad educativa de la institución que dirigen.

2.5. Aspectos que se deben evaluar.

La evaluación debe estar presente en todo el proceso educativo, ya que a través de ella se logra conocer la realidad educativa, las deficiencias y las fortalezas de los alumnos, de los docentes, de los métodos de enseñanza y de las instituciones educativas, y además de conocer las deficiencias se puede tomar decisiones para corregir lo que está afectando a la educación y de esta forma mejorar la educación en las instituciones educativas.

El Ministerio de Educación se encuentra empeñado en la autoevaluación dirigidos a los siguientes aspectos: Aprendizaje de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados, datos que son de conocimiento de la sociedad ecuatoriana por la exigencia a las instituciones educativas a realizar reuniones de integración de la comunidad para respaldar las acciones y para lo cual hay matrices que dan los parámetros para cada uno de los aspectos.

Se puede determinar que ha iniciado la autoevaluación para comprometer a todos a la integración de una nueva visión, motivando a mejorar los parámetros que tienen

debilidades, con el Plan de Mejoras, y con las estrategias e instrumentos necesarios en donde cada nivel dentro de la estructura educativa tiene sus responsabilidades, y para dar el seguimiento necesario y a su vez crear una cultura de evaluación, la que permitirá mejorar la calidad de la educación y los aprendizajes de los estudiantes con la dinámica de los procesos y los cambios de actitud del personal educativo.

2.6. Principios de la evaluación

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. *“Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje”.*

Frente a esta práctica se puede señalar que la evaluación es holística, formativa, científica, sistemática, continua y permanente, acumulativa, objetiva y basados en un sistema de discusión y análisis y fundamentados en:

- Conocer los resultados de la metodología utilizada en la enseñanza y hacer las correcciones pertinentes.
- Retroalimentar el mecanismo de aprendizaje ofreciendo al estudiante una fuente extra de información en la que se reafirmen los aciertos y corrijan los errores.
- Juzgar la viabilidad de los programas de acuerdo con las circunstancias y condiciones reales de operación, dentro de la gestión educativa.

La evaluación es una situación a partir de la cual se incentiva el aprendizaje siendo la misma un desafío en el cual se encuentra las necesidades a suplir tanto para docentes como estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje dando la posibilidad a todos los involucrados en este proceso de participar de forma activa en el proceso.

2.7. Condiciones para una evaluación de calidad.

Desarrollar una educación con equidad debe ser la condición básica de una institución donde se acojan a todos los niños y jóvenes para dar respuesta a las necesidades de aprendizaje de todos, por tanto su evaluación debe tener como término relevante la realidad de su contexto.

Una educación es de calidad si promueve el desarrollo de las competencias necesarias para participar en las diferentes áreas de la vida humana, afrontar los desafíos de la sociedad actual y desarrollar el proyecto de vida en relación con los otros. (Unesco, Marzo 2007, Argentina, Educación de calidad para todos)

“La calidad de los docentes y el ambiente que generan en la sala de clase, excluidas las variables extraescolares, son los factores más importantes que explican los resultados de aprendizaje de los alumnos, lo cual significa que las políticas orientadas a mejorar la calidad de la educación sólo pueden ser viables si los esfuerzos se concentran en transformar, con los docentes, la cultura de la institución escolar. A su vez, sin el concurso del profesorado ninguna reforma de la educación tendrá éxito”.

El buen desempeño profesional se puede abordar de forma integral al conjunto de factores que son fundamentales para el desarrollo y el fortalecimiento de la educación de calidad a través de la evaluación.

El desarrollo profesional permanente; un sistema transparente y motivador de carrera profesional, una evaluación docente; y un sistema adecuado de condiciones laborales y de bienestar pueden permitir crear las condiciones necesarias para una evaluación de calidad.

Las políticas educativas es otra condición que se traducen en prácticas efectivas en las instituciones educativas y la sociedad deben garantizar a los docentes las mejores condiciones de trabajo y, éstos deben mostrar los más altos desempeños traducidos en aprendizajes, acompañados de la disponibilidad de los recursos

necesarios, para lo cual es preciso que los esquemas de gestión de dichos recursos correspondan con un enfoque de lo planificado.

Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también, la evaluación se ha convertido en un elemento nuclear de una realidad sensible y esencial con la posibilidad de mejora, para ello se exigirá el cumplimiento de tres condiciones complementarias, como señala Weil Pierre (2000):

LA INTEGRALIDAD: Para su efectividad debe abarcar a todos los aspectos significativos de la realidad evaluada, sin limitarse solamente algunos de ellos.

LA GLOBALIDAD: Implica referirse a la realidad evaluada en conjunto y no a sus componentes particulares. Integralidad y globalidad constituyen dos requisitos complementarios que tienden a asegurar que el objeto sometido a evaluación sea considerado de modo global, centrando la atención en todos los aspectos relevantes y significativos de la misma.

CUALIFICACIÓN: Permite determinar los aspectos más relacionados con el concepto de calidad requisito que no se cumplen frente a una actividad concebida con demasiada ligereza. Así resulta pertinente hablar de la evaluación de la calidad de una institución educativa o de un sistema educativo siempre que se pretenda realizar una valoración global.

Consideración que hay que tener presente para aumentar la transparencia del sistema educativo, rendir cuentas a la sociedad y a las autoridades educativas, y para controlar el funcionamiento de las Instituciones Educativas, de sus actores, y así estimular la competencia entre Instituciones Educativas, logrando mejorar la vida de las instituciones educativas.

Se puede exponer, para que el cambio produzca una elevación de la calidad de la educación y se mantenga en forma sostenida, es imprescindible considerar a la institución educativa como un todo donde esté comprometida la comunidad educativa en su conjunto, la participación sea en todos los momentos y no solo en la formulación y desarrollo de las políticas y de los planes de mejoramiento. Su propia

condición debe obligarla a no sentirse ni ser ajena a los esfuerzos de las autoridades y de la comunidad por alcanzar mejores niveles de calidad.

CAPITULO III

3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

“Los fundamentos teóricos y epistemológicos de la evaluación sirven para despertar una nueva conciencia en una sociedad humana, en que los hombres sean capaces de determinar, libre y solidariamente, el sentido de su aprendizaje y de vida en un contexto de terminado”. (Naranjo G. y Herrera L 2000 p.19). Estas frases permiten reflexionar sobre lo necesario e imprescindible que es la evaluación en el desempeño de los docentes, se da un paso histórico y de relevancia en la política educativa con el fin de proporcionar un diagnóstico integral de las competencias profesionales así como el logro educativo, para focalizar los proyectos de formación continua que tiene el Ministerio de Educación

3.1 Definición de Evaluación de desempeños

El Ministerio de Educación en el módulo titulado Evaluación Institucional y del Desempeño Docente define a la evaluación del desempeño docente como las actitudes, los comportamientos y responsabilidades asumidas; las formas de llevar a cabo el quehacer cotidiano de la institución, y de acuerdo con su desempeño como docente, el cómo asume, siendo un ser en relación consigo mismo, con el estudiante, con su quehacer pedagógico y con el contexto institucional y la cultura.

3.2 Desempeño profesional

Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; y tomar decisiones.

En el Ecuador la carrera docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme con la Ley de Educación y sus reglamentos pertinentes. Su estatuto regula

el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

“Al hombre se lo considera como agente capaz de realizar consciente o inconscientemente la educación”(NASSIF R. 1958 p. 211).El cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades inherentes a una profesión en el área educativa, los realiza diariamente los docentes en el desarrollo de sus funciones, especialmente dentro del aula, en lo que a su desempeño pedagógico se refiere como también en las diferentes actividades, comisiones y otras encomendadas por las autoridades, en lo que se refiere al adelanto y bien común de la institución.

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

El propósito de la evaluación del desempeño profesional docente debe ser la promoción de acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes en base a los resultados encontrados. Ello quiere decir que la evaluación favorece a la capacitación, mejoramiento y desarrollo profesional docente, lo cual sirve de instrumento para mejorar la calidad de la docencia.

3.3 Docente

Un **docente** es aquella persona que **enseña**. La palabra proviene del término latino *docens*, que a su vez deriva de *docēre* (“**enseñar**”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de **profesor** o **maestro**, aunque no significan lo mismo.

El Ministerio de Educación afirma que: *“Se puede perfeccionar los planes de estudio, los programas, los textos escolares; construir magníficas instalaciones; obtener*

excelentes medidas de enseñanza pero sin docentes motivados y eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”. (Romero 2009)

La principal actividad del docente, en definitiva, es la enseñanza. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al alumno. Existen docentes de educación básica, bachillerato, universitario, que pueden ejercer su **trabajo** en la enseñanza pública o en instituciones privadas. En las instituciones públicas trabajan con nombramiento fiscal o con contratos con el estado y en la privada bajo modalidad de contrato.

3.4 Estándares de desempeño.

Dentro de educación los estándares son propuestas para impulsar mejoras académicas continuas y permanentes en las instituciones educativas. Los estándares tienen cualidades básicas como: ser claros, precisos y asequibles

“El concepto de estándares que se ha desarrollado en este documento considera el proceso a través del cual se evaluarán los conocimientos de los profesores una vez que ejerzan, la calidad de su desempeño profesional. Para realizar esta evaluación será fundamental verificar, a través de diversos procedimientos, los cambios que experimenta el futuro profesor a lo largo de su proceso de formación y la aplicación de ser capaces de hacer” (Medrano H 2006 p. 10). Se recogen de su investigación lo que se llama estándares y la descripción como una de forma de desempeño siguiendo el ordenamiento lógico de los actos de enseñanza y de los procesos pedagógicos en el aula, de lo que sabe el docente y lo que puede hacer.

3.4.1 Dimensiones

3.4.1.1 Desarrollo curricular.- Según la guía de aplicación curricular (2010 pág. 27) señala que: *“El Ministerio de Educación debe tener docentes capacitados para crear el micro curriculum de acuerdo a las necesidades de sus alumnos, además desarrollar estrategias, metodologías y técnicas que permitan desplegar las habilidades y competencias necesarias para obtener un aprendizaje significativo”.* Respecto a lo indicado se puede acotar que el desarrollo curricular debe ser para el docente una herramienta fundamental para el desempeño diario ya que solo de esta

manera se puede crear objetivos reales de acuerdo a las necesidades de sus alumnos, obteniendo de esta manera un aprendizaje significativo.

3.4.1.2 Gestión del aprendizaje.- Una enseñanza acorde a las nuevas exigencias, requiere de un docente basado en la construcción de aprendizajes significativos, como lo señala *BENAVENTE A. (2006) “Las nuevas estrategias didácticas centradas en la resolución participativa de problemas, proyectos y casos, valores sociales que han de fomentarse, requiere del nuevo protagonismo docente, alternativas para desarrollar el pensamiento crítico o bien para llegar a la meta-cognición o para desarrollar la creatividad”.*

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

3.4.1.3 Desarrollo profesional.- Según la Colección Metas Educativas 2021 que Editan Santillana y OEI con el apoyo de la AECID se indica que: *“Los docentes son imprescindibles para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, para incrementar la calidad de la educación y para desarrollar la sociedad del conocimiento. Son muchos los elementos que configuran la actividad docente: su formación inicial y permanente, el proceso de selección y de incorporación a la escuela, las condiciones de trabajo, la organización de la institución escolar, el apoyo de los poderes públicos, las perspectivas profesionales a lo largo de su vida y la valoración social que perciben”.* El documento hace hincapié en que el docente debe desarrollarse día a día de tal manera que exista un desenvolvimiento profesional constante, el docente debe actualizarse constantemente, sus conocimientos deben satisfacer las necesidades actuales ya que debe preparar a sus alumnos para enfrentarse al mundo actual, el docente debe demostrar profesionalismo en todas las áreas de su vida, tanto como docente, coordinador de área, administrador, dirigente entre otros.

3.4.2 Compromiso ético

“Si se acepta que la educación es un valor en sí misma y que a la vez debe procurar un conjunto de valores sociales y democráticos deseables, no puede negarse la necesidad de que la enseñanza de contenidos disciplinarios debe orientarse también hacia tales valores. Esto implica que todos los profesores manejen estos enfoques con la consigna de asumirlos, defenderlos y actuar en congruencia con ellos, convirtiéndose en elementos medulares del proceso educativo para el logro u obstáculo de los propósitos educativos. Esto conduce a otro ámbito, el del compromiso ético y social del docente, aspecto que va más allá de la mera transmisión de conocimientos.” (Revista Iberoamericana de Educación, 2011, ISSN: 1681-5653 N.º 5/2).

Corroborando con esta apreciación se concluye que la ética, para que pueda atender a las necesidades del ser humano, ha de ser flexible y abierta para que se adecue a las situaciones complejas y cambiantes y en esta dimensión considerada la más importantes, se desenvuelva el compromiso ético de respeto, responsabilidad de alumnos, padres de familia, docentes y comunidad en general.

Ante este panorama en movimiento y esta potente demanda social, el profesor de hoy en día, más que nunca, se ve en la necesidad de firmar un contrato moral con el mundo de la educación en particular y con la sociedad en general.

3.5 Riesgos de la evaluación

El sistema de evaluación educativa no se está dando únicamente en nuestro país, sino a nivel mundial bajo las sugerencias y experiencias de los países desarrollados con la finalidad de mejorar la calidad de la docencia. Aunque éste método no es común en todos los países, la UNESCO (2007) manifiesta algunos aspectos a tomar en consideración:

- Es necesario crear una imagen constructiva de la evaluación.
- La evaluación impuesta al docente no mejora la calidad de la enseñanza.
- Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad.

- Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.
- Si no es transparente y técnicamente aplicable, puede generar problemas de falta de credibilidad.
- Es necesario contar con un buen número de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso.

Estos riesgos deben ser tomados en cuenta para evitar malversaciones y confusiones sobre la verdadera evaluación del docente, ya que el fin de la meta es mejorar la calidad educativa.

3.6 Tipos de evaluación

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

3.6.1 Según su finalidad y función:

- a. **Función formativa:** La evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.
- b. **Función sumativa:** Suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la

evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente.

3.6.2 Según su extensión

- a. **Evaluación global:** Se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones de los alumnos, del centro educativo, del programa, etc. Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesaria o posible.
- b. **Evaluación parcial:** pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de un alumno, etc.

3.6.3 Según los agentes evaluadores

- a. **Evaluación interna:** Es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, a su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, hetero-evaluación y co-evaluación. El intercambian su papel alternativamente favorece la evaluación.
- b. **Evaluación externa:** Se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la evaluación de expertos. Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente.

3.6.4 Según el momento de aplicación

- a. **Evaluación inicial:** Se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución escolar. Consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.
- b. **Evaluación procesual:** Consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor, a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. Es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha.
- c. **Evaluación final:** Consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso escolar, o para la consecución de unos objetivos.

Se puede concluir que el campo es muy amplio y difiere muchos entre los autores especialmente para que acción se va aplicar y lo correcto es conjugar siempre los criterio para realizar una valoración adecuada, y la más apropiada utilizando el propósito de la evaluación.

3.6.5 Evaluación interna

“Las fuerzas y debilidades internas, sumadas a las oportunidades y amenazas externas, así como un enunciado claro de la misión, son la base para establecer objetivos y estrategias. Los objetivos y estrategias se establecen con la intención de capitalizar las fuerzas internas y de superar las debilidades.”(Fred R. David, 2010, Administración Estratégica). Donde explica que: De esto se desprende la

importancia de conocer las fuerzas internas que dentro de las organizaciones existen, las áreas funcionales y si son fuertes o débiles.

La evaluación interna comprende dos partes: el conocimiento del sistema para la toma correcta de decisiones del Sistema Nacional de Educación y la retroalimentación del Sistema de Educación a todos los agentes que intervienen en él, desde los niveles más altos hasta el profesorado y equipo directivo de las instituciones.

La característica cualitativa tiene un valor del 50% del puntaje total de la evaluación, y comprende los siguientes instrumentos:

- La autoevaluación es una prueba realizada por el mismo docente.
- La co-evaluación es un instrumento llenado por el jefe o director del área a quién corresponde el docente evaluado o por un docente de su misma especialidad o perfil.
- La evaluación por parte del directivo, ya sea por el rector, vicerrector o a su vez puede nombrarse un delegado.
- La evaluación por parte de los estudiantes a quienes el docente dicta clases.
- La evaluación por parte de los padres de familia, cuyos hijos o representados reciben clases por el profesor a ser evaluado.
- La observación de la clase.

Fuente: (Ministerio de Educación, 2012, Evaluación Institucional y Desempeño Docente)

3.6.6 Evaluación externa

La dimensión externa se refiere a la Rendición Social de Cuentas, entendida como un accionar volcada hacia la sociedad en respuesta a la transparencia del sector público. Se aplica a los docentes en diferentes pruebas, ellas son: de conocimientos específicos, de conocimientos pedagógicos, de habilidades didácticas y de lengua ancestral. (Ministerio de Educación, 2012, Evaluación Institucional y Desempeño Docente)

El modelo de evaluación docente a través de la opinión de los alumnos, padres de familia, autoridades docentes, directivos, supervisores es una forma de trabajo que

permite flexibilidad en su metodología, la cual puede adaptarse a las necesidades e infraestructura de la institución así como a la cantidad de docentes participantes en la evaluación. Su uso, fuera de ser común, requiere una estricta metodología de investigación social y psicométrica (en el caso del uso de cuestionarios) que permita a los evaluadores hacer inferencias válidas de los resultados encontrados, siempre tomando en cuenta que su institucionalización dependerá sobretodo de los objetivos perseguidos con la evaluación complementada con una autoevaluación de los profesores. (Documento, Los 4 modelos de evaluación docente, 2012)

3.7 Evaluación del desempeño docente

“Mi derecho a no cambiar termina justo allí, donde comienza el derecho de mis alumnos al mejor profesor que llevo dentro”. (Miguel Fernández Pérez, 2003, pág. 7) Palabras que reflejan la necesidad de evaluación a pesar del desconcierto, temor, desinformación o quizá se tenga que seguir buscando caminos para que la evaluación combine las necesidades de autoridades técnicas y políticas, y del conjunto de la sociedad, con las de los propios docentes.

Las políticas del actual gobierno contemplan una evaluación al desempeño profesional tanto docente como directivo para conocer la realidad educativa, establecer conclusiones, plantear y obtener correctivos necesarios.

La evaluación del desempeño profesional docente es un proceso permanente que lleva a verificar el quehacer profesional de los educadores detectando fortalezas y debilidades que requieren ser superadas; para ello se valora sus competencias funcionales y comportamentales.

“El tenso escenario y con tan pocos puntos de acuerdo entre los principales interesados, no resulta extraña la nula o débil legitimación con que cuentan la evaluación en la mayoría de los países de Iberoamérica, como tampoco el diverso paisaje al interior de ellos. Su revisión y análisis muestra una importante heterogeneidad a nivel de objetivos, focos, estrategias y consecuencias de estos procesos y sistemas de evaluación”.

(Marcela Román y F. Javier Murillo, La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo.)

El propósito esencial de la evaluación al desempeño docente debe ser el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los educandos, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje.

Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos, para evidenciar el nivel de logro y resultado de los educadores en cuanto a la práctica de sus responsabilidades, generando la reflexión de los alcances y faltantes para reprogramar actividades en bien de la comunidad educativa.

La necesidad de insistir en la importancia de la autoevaluación del docente, la reflexión crítica de su propio desempeño es, sin duda, la mejor estrategia para el desarrollo profesional; autoevaluación completada, en ocasiones, con apoyos externos de expertos o de pares que ayuden a realizar esa mirada introspectiva.

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

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

3.8 Dimensiones para la evaluación del desempeño docente.

Desempeñarse, significa “*Cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.*” – “*Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión.*”. (Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998)

“El nuevo rol a desempeñar por el profesional pedagógico, las nuevas relaciones sociales en que se ve inmerso, la acción del tutor, la necesidad de ajustarse al cumplimiento de normas jurídicas y de convivencia, la apropiación de normas éticas de la profesión que ha elegido, las nuevas tareas propias del proceso de profesionalización, propician el contexto ideal para influir en su desempeño profesional.”

(Cuadernos de Educación y Desarrollo, Volumen 2, N° 17, Julio 2010).

La misma dimensión para evaluar al docente es el desempeño académico, laboral, ética pedagógica, desempeño investigativo. Las dimensiones que se han tomado en cuenta para la evaluación del desempeño docente en los diferentes instrumentos son:

3.8.1 Sociabilidad pedagógica

En esta dimensión se evalúa valores como responsabilidad, cortesía, respeto, tolerancia, asistencia y el ser.

“Este el carácter social que impregna todo el ámbito educativo, ya referido al marco de las grandes concepciones como a las más concretas, las instituciones escolares y la práctica docente misma. Y es allí, entre otras razones, la realidad empírica del hecho educativo se concreta en la relación plural de las personas, que se encuentran abocadas a la intercomunicación por motivos, razones y circunstancias bien diversas” ACOSTA R. (1999 p. 10). De esta expresiones se recalca que el docente en el proceso de evaluación es un ente socializador para hacer frente a todas las situaciones de comunicación, y de cualquier tipo de relaciones interhumanas, en donde cada persona social se ve abocada, en alguna ocasión, a la

adaptación, donde el docente es una combinación de psicólogo, especialista en ciencias sociales, científico, humanista y hombre de acción.

3.8.2 Habilidades pedagógicas y didácticas

Se evalúa las planificaciones de bloque, de unidad, selección de contenidos, objetivos, programas, plan de lección, acepta sugerencias, prepara clases, explica, recuerdo, pregunta, permite, estimula, desarrolla habilidades.

“La habilidad es la destreza y precisión necesaria para ejecutar tareas propias de una ocupación de acuerdo con el grado de exactitud requerido. Mientras que el conocimiento es el componente cognitivo que sustenta una competencia laboral que se expresa en el saber cómo ejecutar una actividad productiva”. (Álvarez de Zayas, 1998.) De esto se puede acotar que las habilidades se desarrollan a través del tiempo, siendo el proceso de enseñanza–aprendizaje la célula fundamental para su desarrollo concretándose en la clase, por lo que a la hora de realizar la evaluación se debe tener en cuenta sus componentes estructurales.

3.8.3 Desarrollo emocional

Se evalúa la relación personal, social, don de gentes, interés por los demás, presentación personal, trabajo en equipo.

Educación con inteligencia emocional se ha convertido en una tarea necesaria en el ámbito educativo, en el que la mayoría de los docentes considera primordial el dominio de estas habilidades para el desarrollo evolutivo y socio-emocional de sus alumnos; siendo así que las competencias afectivas y emocionales son imprescindibles en el docente.(Natalio Extremera y Pablo Fernández-Berrocal, Universidad de Málaga, España, La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado)

3.8.4 Atención a estudiantes con necesidades especiales

En esta dimensión los parámetros de evaluación se refieren a tareas extra, comunicación curricular, integración, adaptaciones curriculares.

Amerita una atención pero lo más importante es conocer el diagnóstico del estudiante con necesidades especiales para que desde el inicio el docente pueda manejarse de mejor manera integrando al grupo y ayudando con currículos afín a su discapacidad

3.8.5 Aplicación de normas y reglamentos

Hace referencia al horario, aplicar reglamento, puntualidad, entrega de planificaciones con puntualidad, entrega de acuerdo al currículo nacional las planificaciones, asistencia hora clase, entrega oportuna de notas.

Es menester señalar que el docente tiene la responsabilidad de cumplir con todos los requerimientos legales para su buen desempeño.

3.8.6 Relación con la comunidad

Se evalúa actividades de la comunidad con la institución, integración en actividades con padres de familia, planificación de actividades extracurriculares con padres de familia, planificaciones institucionales.

La integración es de gran importancia solo con una buena comunicación integral entre la comunidad educativa, se logrará desarrollar todo el proyecto educativo anual.

3.8.7 Clima de trabajo

Para evaluar el clima laboral de la organización es necesario estudiar los factores determinantes, categorizando la realidad actual y particular para la institución, y como rangos principales a tener presente es reconocer el liderazgo, que motivaciones ayudan para mejorar las relaciones personales y globales.

En las instituciones educativas se evalúa la participación en equipos de trabajo, relación con los compañeros, compartir intereses y motivaciones, disposición a aprender, proposición de alternativas de solución.

3.8.8 Disposición al cambio en educación

Para comprender el cambio y las resistencias se hace necesario entender las fuerzas que operan en el seno de los centros educativos y la forma en que construyen sus normas.

“El conflicto y su gestión en la cultura escolar, y no el consenso, es un importante eje no sólo del cambio, sino de la actitud hacia el cambio. La forma de enfrentar el conflicto vivido en el centro es una forma de aproximarse al posible cambio e innovación”. NARANJO G (2006 p.46) Explica la primera dificultad del conflicto es que tiene mala aceptación, y los conflictos se centran en los valores de una comunidad educativa, que ponen en tela de juicio el propio espacio de trabajo de las instituciones, el perder el trabajo, y muchos profesores, buscan estabilidad.

Por otra parte, a los profesores les resulta muy difícil innovar si la corriente mayoritaria de la institución no innova.

3.8.9 Actividades iniciales

Son aquellas que se realizan, o bien antes de empezar el tema, para introducirlo, o bien al principio del mismo, para ir motivando al alumno y hacerle comprender los objetivos que puede ir alcanzando a lo largo del desarrollo de la materia.

Las diferentes fases del proceso de evaluación que aquí se detallan deben cumplirse siempre y de manera secuencial: Según Santillana.

1. Identificar objetivos del programa de estudio a evaluar: Para cualquier instancia de evaluación es indispensable que el docente tenga claro el aprendizaje deseado, es decir los objetivos y metas que se espera lograr al finalizar la unidad.

2. Selección del instrumento: El paso siguiente será decidir qué instrumento se empleará para la recolección de información (pruebas escritas, interrogaciones orales, pautas de observación, cuestionarios, preguntas, etc.).
3. Obtención de la información: Supone la aplicación de los instrumentos seleccionados en ambientes regulados.
4. Registro y análisis de la información: Una vez aplicado el instrumento a los estudiantes se realizará el análisis de los resultados que mostrará los logros alcanzados, así como también las deficiencias y errores que el desempeño de los alumnos presenta en función de los objetivos de la unidad.
5. Toma de decisiones: Consiste en formular juicios, tomar decisiones, resumir y dar a conocer la evaluación. También se debe hacer un establecimiento de estrategias para la superación de fallas y errores y su correspondiente refuerzo.

La evaluación permite la detección temprana de posibles causas de errores tanto por grupo como por alumno.

Se puede concluir que el proceso de Enseñanza Aprendizaje requiere de la evaluación diagnóstica para la realización de pronósticos que permitan una actuación preventiva y que faciliten los juicios de valor de referencia personalizada.

La actuación preventiva está ligada a los pronósticos sobre la actuación futura de los alumnos, actividades iniciales, y todo lo que el docente emprenda dentro de su labor educativa.

3.8.10 Proceso enseñanza-aprendizaje

La educación es un fenómeno complejo, con sus propios problemas e influido por el contexto social, el cual, a la vez, le demanda respuestas que van más allá de la sola tarea de transmitir conocimientos. Si la institución educativa tiene como fin el desarrollo integral del educando, esto implica la formación valoral, la cual debe

permea todo el proceso educativo, así como los elementos que la componen, por lo que es menester concebir al proceso enseñanza-aprendizaje, como la ciencia que estudia la educación como un proceso consciente, organizado y dialéctico de apropiación de los contenidos en forma global.(Irazema Edith Ramírez Hernández, Escuela Normal Superior Veracruzana “Dr. Manuel Suárez Trujillo”, México, El compromiso tico del docente)

“La educación holística se está convirtiendo cada vez en un paradigma educativo de la sociedad pos-moderna, preocupada por la formación armónica y completa de la niñez y la juventud”.(Morales G, 2001 pág. 12).Razonamiento que determina la importancia de la educación y de reorientar las prácticas pedagógicas con dominio teórico práctico con un enfoque holístico, sinérgico y sistémico y con la aplicación y la convicción de ser transformadora.

3.8.11 Ambiente en el aula

Partiendo del estudio investigativo de María Lina Iglesias Forneiro publicado en la revista de Educación Número 47: Mayo-Agosto/2008 donde indica que: *“Desde el punto de vista escolar se entiende el ambiente como una estructura de cuatro dimensiones claramente definidas e interrelacionadas entre sí”.*



Fuente: María Lina Iglesias Forneiro, 2008, Revista de Educación N.- 47

En donde se señala cada una de las dimensiones:

- **Dimensión física:** Hace referencia al aspecto material del ambiente. Es el espacio físico y sus condiciones estructurales (dimensión, tipo de suelo, ventanas, etc.). comprende los objetos del espacio (materiales, mobiliario, elementos decorativos, etc.) y su organización (distintos modos de distribución del mobiliario y los materiales dentro del espacio).
- **Dimensión funcional:** Está relacionada con el modo de utilización de los espacios, su polivalencia y el tipo de actividad para la que están destinados. La polivalencia hace referencia a las distintas funciones que puede asumir un mismo espacio físico. Por último, atendiendo al tipo de actividades que los niños pueden realizar en un determinado espacio físico, este adquiere una u otra dimensión funcional. Así, se habla de rincón de las construcciones, del juego simbólico, de la música, de la biblioteca, etcétera.
- **Dimensión temporal:** Está vinculada a la organización del tiempo y, por lo tanto, a los momentos en que los espacios van a ser utilizados. El tiempo de las distintas actividades está necesariamente ligado al espacio en que se realiza cada una de ellas: el tiempo de jugar en los rincones, de comunicarse con los demás en la asamblea, del cuento, el tiempo del comedor, del recreo, del trabajo individual o en pequeños grupos, etc., o también el tiempo de la actividad libre y autónoma y el tiempo de la actividad planificada y dirigida. La dimensión temporal hace referencia también al ritmo, vertiginoso o moderado, con que se desenvuelve la clase, al tempo velocidad con la que se ejecutan las distintas actividades, puede dar lugar a un ambiente estresante o, por el contrario, relajante y sosegado.
- **Dimensión relacional:** Está referida a las distintas relaciones que se establecen dentro del aula y tienen que ver con aspectos vinculados a los distintos modos de acceder a los espacios, las normas y el modo en que se establecen, los distintos agrupamientos en la realización de las actividades, la participación del maestro en los distintos espacios y en las actividades que realizan los niños.

La referencia de la autora permite apreciar que estos ambientes son las que configuran una determinada dimensión relacional del ambiente del aula, y se permite crear un ambiente de respeto y buen trato.

En definitiva, la observación del ambiente debe servir para mejorarlo de modo que responda a nuestras intenciones educativas, pero también para replantear las mismas y hacer correcciones.

3.9 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.

Los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes se remiten a la Ley Orgánica de Educación, señala que corresponde al estado velar por la calidad de la misma, así como el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se apunta que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, al igual que los directivos.

3.9.1. Definición de la evaluación del desempeño de los directivos.

El Manual de evaluación de desempeño en la Pg.10 establece que: *“Evaluar el desempeño significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución educativa”*.

La evaluación del desempeño de los directivos permite encontrar debilidades y errores en sus funciones, para poder corregir mediante la toma de decisiones de manera participativa con todos los actores educativos.

3.9.2. Fines de la evaluación de los directivos

La evaluación como apoyo a la toma de decisiones administrativas genera una serie de elementos que la definen, son evaluaciones externas, y de autoevaluación al propio director o directora.

“Son evaluaciones finales, con una repercusión indirecta para la mejora del desempeño de los directivos; incidirá en la medida que los directivos saben que van a ser evaluados y que los criterios son públicos, pero no porque sus resultados les ayuden a mejorar. También es procesual en el sentido de que los elementos a evaluar no son los resultados, sino el proceso de dirección”. (Avances en Supervisión Educativa, 2013, Revista de la asociación de inspectores de educación de España).

En donde se define los fines de los directivos:

- Velar por el cumplimiento de los fines de la educación
- Mejorar la calidad de la educación
- Asegurar la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos
- Estimular el compromiso de los docentes con su desarrollo personal y profesional.

3.9.3 Directivos

Evaluar a directivos con el propósito de para valorar la función directiva con criterios definidos por el Ministerio de Educación, estos criterios jerarquizan las competencias estipuladas en los respectivos reglamentos orgánicos de cada institución y establecen un modelo de comportamiento de los directores.

“Y, si se tiene en cuenta que las prácticas de los directores inciden de una forma clara en el aprendizaje de los estudiantes y en la calidad del centro, estamos ante un elemento de trascendental importancia”(F. Javier Murillo Torrecilla Reyes Hernández, Castilla Universidad Autónoma de Madrid, Revista, Lecciones aprendidas de la evaluación de directores/as escolares en España para la evaluación del desempeño docente.)

De estas expresiones se concluye que el Director es el responsable de la orientación, organización y funcionamiento en concordancia con el Proyecto Educativo de la institución, sus funciones están determinadas en el reglamento a la ley orgánica intercultural de educación y en los reglamentos internos.

3.9.4 Modelo de Desempeño Directivo.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, las experiencias acumuladas y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo.

Existen los niveles de gestión desconcentrados en cada provincia y dentro de esta jerarquía sus responsabilidades donde la evaluación es interactiva, altamente participativa, centrada en el proceso más que en los resultados y que además guarda correspondencia con el nivel en el que se desempeña el director a fin de garantizar el adecuado seguimiento a las políticas educativas del Estado, y que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

El modelo de evaluación sigue los parámetros y lineamientos del Ministerio de Educación, según la Ley Orgánica de Educación e implica cuatro dimensiones como Liderazgo, Gestión pedagógica, Gestión de talento humano y recursos, Gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

3.9.5 Cualidades y comportamientos de los directivos eficientes

Considerando que en el Reglamento General de la Ley de Educación están presentes las atribuciones de lo cual depende las cualidades, las más observables en los directivos son:

- Los directores tienen una visión clara de lo que pueden ser sus escuelas, y motiva a todo el personal a trabajar en la materialización de esa visión.
- Tienen expectativas elevadas tanto sobre el desempeño del alumno, como del trabajo del profesorado.
- Observan a los profesores en el salón de clase, y les ofrecen una retroalimentación positiva y constructiva, con el propósito de solucionar problemas y mejorar la enseñanza.
- Fomentan la utilización eficaz del tiempo de enseñanza y diseñan procedimientos para reducir al máximo las interrupciones.
- Emplean creativamente los recursos materiales y humanos.

- Dan seguimiento y evalúan continuamente el rendimiento de los alumnos, y emplean la información para guiar la planificación docente.

3.9.6 Perfil del directivo

El directivo debe reunir un número de aptitudes como también virtudes y a partir de estas ser un ejemplo a seguir por parte de sus colaboradores y estudiantes, personaje que con su actitud impondrá respeto que se reflejará en la imagen que al exteriorizar en su entorno, proyectará a la sociedad no solo su persona, sino todo el conjunto de logros de la institución que dirige. En conclusión se puede decir que el directivo es una figura que se relaciona con valores como el respeto, la admiración y el sacrificio.

3.9.7 Dimensiones a evaluarse a los directivos

Se necesitan directivos educacionales capaces de influir sobre sus subordinados y colaboradores para que trabajen con entusiasmo en la consecución de objetivos de las instituciones educativas son los requerimientos del Ministerio a través de la Ley de Educación.

Las dimensiones deben estar encaminadas hacia la eficiencia, en la actualidad se encuentran reiterados señalamientos e inconformidades sobre el trabajo de directivos, que han centrado la atención en el diseño de modelos de desempeño ideal y de las vías de preparación para lograr que los directivos transiten desde el nivel de desempeño actual al ideal para lo cual existe la alterabilidad.

3.9.7.1 Competencias Gerenciales.

Las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de administración y liderazgo en el rol de directivo de una organización.

Entre estas habilidades se encuentran:

- Manejo de recursos humanos

- Gestión de tiempo
- Capacidad de análisis
- Capacidad de negociación
- Gestión de proyectos
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo

Fuente: Dr. Alexis Codina Jiménez (Ph.D.), La Habana-Cuba, Universidad de la Habana, 10 Habilidades directivas.

3.9.7.2 Competencias Pedagógicas

Las competencias seleccionadas por el autor Philips Perrenoud son las siguientes:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la protección de los aprendizajes.
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Participar en gestión de la escuela.
- Informar e implicar a los padres
- Utilizar las nuevas tecnologías.
- Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión
- Organizar la propia formación continua.

En resumen todas las competencias correspondientes remiten a representaciones de acción que implican, procesos para llegar a la eficiencia donde sus competentes están en relación y función a los puntos de vista y teorías del aprendizaje y de la enseñanza.

3.9.7.3 Competencias de liderazgo en la comunidad.

Se refiere al contacto permanente del directivo con la comunidad, el apoyo que brinda para el desarrollo de las diferentes actividades en beneficio comunitario,

mantiene buenas relaciones con todos los miembros, promueve el desarrollo con participación de todos los sectores y evita la discriminación.

CAPITULO IV

4. METODOLOGÍA

4.1 Participantes

Este trabajo investigativo se realizó en el Instituto Tecnológico Salesiano de Sevilla Don Bosco.

La comunidad Salesiana en el Ecuador, ha hecho presencia y compromiso con la educación evangelizadora a la juventud desde hace más de cien años. Los salesianos llegaron a Sevilla Don Bosco en el año 1945. El 20 de Diciembre de 1971 el Padre Telmo Carrera Ampudia (fallecido) solicita al Ministerio de Educación, la creación de un colegio de ciclo básico, destinado exclusivamente a la formación de la población shuar.

Es así que el 13 de Enero de 1973, mediante resolución ministerial No. 30, se creó el colegio particular **José María Velasco Ibarra**, que posteriormente se **fiscomisionaliza** con el nombre de “Yanuncay” de Morona Santiago”, mediante Decreto Ejecutivo No. 887 del 30 de Julio de 1973 y publicado en el Registro Oficial No. 365 del 8 de Agosto de 1973. Ante una sociedad que avanza aceleradamente en el desarrollo tecnológico de punta y conscientes de que la educación técnica tiene que ser una alternativa válida en la formación de personas generadoras de riqueza, se realizaron los trámites pertinentes para conseguir que el colegio Técnico “Yanuncay” se transforme en una entidad educativa a nivel superior.

Es, por ello, y mediante Acuerdo Ministerial N°.148 del 28 de agosto de 1998, el colegio es elevado a la categoría de Instituto Tecnológico Fiscomisional Intercultural Bilingüe Salesiano, con la especialidad de Pecuaria, Agrícola y posteriormente en forma gradual se implementará la especialidad de Agroindustria. Datos obtenidos de los archivos de la institución investigada.

4.2 Muestra de investigación

Este proceso investigativo se realizó con la siguiente muestra:

Directivos y Docentes:

	Número	Muestra de estudio
Rector	1	1
Vicerrector	1	1
Inspector General	1	1
Coordinadores de Área	4	4
Profesores 8º, 9º y 10º	8	8
Profesores bachillerato	10	10

Fuente: Archivo del IISDB

Elaborado por: Janet Rivadeneira F.

Estudiantes:

	Nº de estudiantes	Muestra de estudio (aplicando la fórmula)
8º, 9º y 10º	93	62
I,II y III Bachillerato	120	75
TOTAL	213	137

Fuente: Archivo del ITSSDB

Elaborado por: Janet Rivadeneira F.

Padres de Familia:

Se trabajó con **109** padres de familia.

El cálculo de la muestra se ha realizado con la aplicación de la fórmula:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95 % = 1.96

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0.5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica = 0.5

∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05.

Nota: La fórmula para calcular la muestra antes presentada, se la aplica para poblaciones de más de 30 estudiantes, o de más de 30 padres de familia.

Una vez calculada la muestra se procede a elegir en forma aleatoria a los padres de familia y estudiantes, por medio de secretaría se asignó a cada uno un número y se seleccionó al azar a cada integrante de la muestra para padres de familia de la misma manera para con los estudiantes.

4.3 Técnicas e Instrumentos

Los instrumentos de recolección de información deben satisfacer requisitos básicos como:

Validez y confiabilidad así lo manifiesta NARANJO G. y HERRERA L. (2002 p.180) al señalar que:

- Validez.- Un instrumento de recolección es válido “*cuando mide de alguna manera demostrable aquello que trata medir*” para lo cual es necesario la operación de las variables.
- Confiabilidad.- “Una medición es confiables o segura cuando aplicada repetidamente proporciona datos iguales”.

4.3.1. Técnicas

“Las técnicas son mecanismos encargados de recolectar, sistematizar, procesar y almacenar información y datos provenientes del proceso de investigación para lo cual se utiliza un conjunto variado de instrumentos como registros, formularios guías” (Lucas AchigSubia, 2001 pág.90).

En estas frases fundamenta la articulación dentro del proceso de investigación y que están más afines a las técnicas cuantitativas con indicadores, estructurados y susceptibles de ser tratados estadísticamente.

Según el autor hay una gran cantidad de técnicas se anota las más importantes:

4.3.1.1. Encuestas

En el trabajo de investigación se utilizó encuestas para evaluar el desempeño profesional docente se encuestaron a 137 estudiantes, 109 padres de familia, 18 profesores, 5 directivos, 4 miembros del Comité Central, 4 miembros del Gobierno Estudiantil, 4 Coordinadores de Áreas y 1 Supervisor Escolar.

Por otra parte para evaluar el desempeño de los directivos se aplicaron encuestas a 1 Rector, 1 Vicerrector, 3 miembros del Consejo Ejecutivo.

4.3.1.2. Observación

Para las clases impartidas por parte de los maestros se utilizó la técnica de observación y se completó la información desde el punto de vista de las actividades iniciales, enseñanza aprendizaje, el ambiente en el aula.

4.3.1.3. La Entrevista

En el trabajo se utilizó la entrevista no estructura como técnica de investigación para obtener información, especialmente con personas que están dentro del contexto

educativo, para lo cual se realizó una conversación inicial de forma franca y abierta, sobre el tema.

4.3.1.4. Recopilación de datos

Para el análisis e interpretación de datos estadísticos obtenidos en la investigación, pudieron ser recopilados mediante tablas que nos recomienda la estadística descriptiva para luego ser interpretados los diferentes aspectos.

4.4. Diseño y procedimiento

Para llevar a cabo la investigación se partió de una asesoría virtual, luego se procedió a realizar el marco teórico mediante una investigación bibliográfica.

Con respecto a las dificultades, dudas e incógnitas que se tenía sobre la elaboración del trabajo, nos han sido facilitadas gracias a las tutorías virtuales impartidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, así como también por el gran soporte y apoyo de los tutores.

Para las encuestas, se utilizó copias Xerox del modelo que consta en la guía de trabajo, en un número de acuerdo a los integrantes de cada muestra seleccionada, las mismo con las que fueron aplicadas a estudiantes, profesores, padres de familia, directivos, supervisor, miembros del consejo directivo, coordinadores de área y supervisores, previa a la aplicación de estas encuestas se obtuvo la debida autorización de parte de la máxima autoridad del plantel seleccionado, se procedió a la observación de una de clase de cada uno de los profesores motivo de esta investigación con el objetivo de reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Los resultados obtenidos han sido tabulados y representados gráficamente para el posterior análisis. La revisión bibliográfica se basó en primer lugar en le consecución de textos sobre este tema existentes en las bibliotecas e instituciones privadas de la ciudad, guiados por los interrogantes de la guía didáctica se ha tomado nota en borradores para su posterior análisis e interpretación de los mismos.

4.5 Comprobación de los supuestos.

Las hipótesis se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo. La primera hipótesis señala que 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. La segunda hipótesis señala que el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

CAPITULO V

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

5.1 Resultados.

5.1.1 Evaluación del desempeño profesional docente.

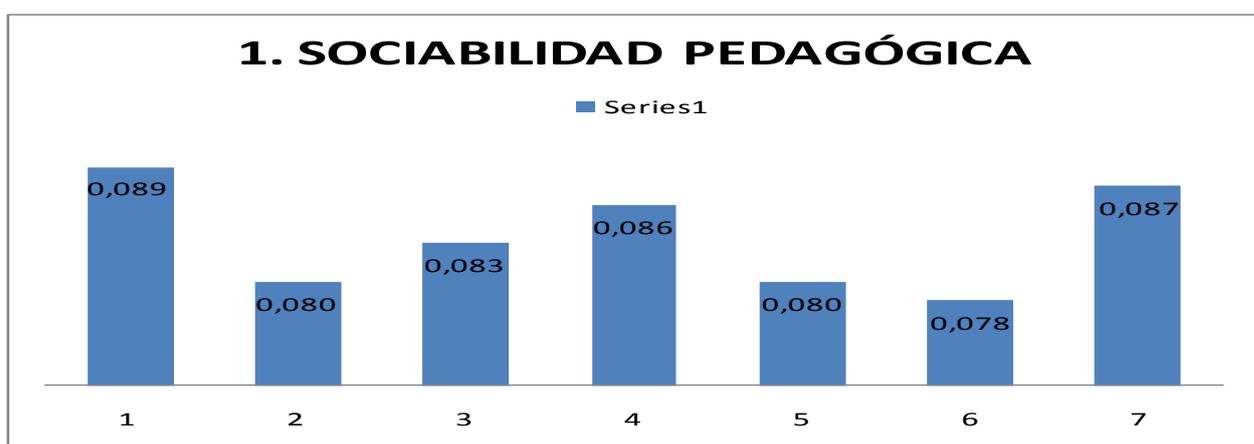
Tabla 1. Autoevaluación de docentes: Sociabilidad Pedagógica.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						(18 cuestionarios)		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,102	0,462	1,03	18	1,594	0,089
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,153	0,77	0,515	18	1,438	0,080
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	1,078	0,412	18	1,49	0,083
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,102	0,616	0,824	18	1,542	0,086
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,204	0,616	0,618	18	1,438	0,080
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,051	1,155	0,206	18	1,412	0,078
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,051	0,693	0,824	18	1,568	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,482	0,582

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 1.- Sociabilidad Pedagógica.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

En esta dimensión se evalúa valores como responsabilidad, cortesía, respeto, tolerancia, asistencia y el ser. La valoración promedio de 0,582/0,72 que representa un 80.83 %. La sociabilidad es la base fundamental, donde el docente es el ente socializador para hacer frente a todas las situaciones con los estudiantes y por tanto

existe un margen que se debe corregir para mejorar todo tipo de relaciones interhumanas, en donde cada persona social se ve abocada, en alguna ocasión.

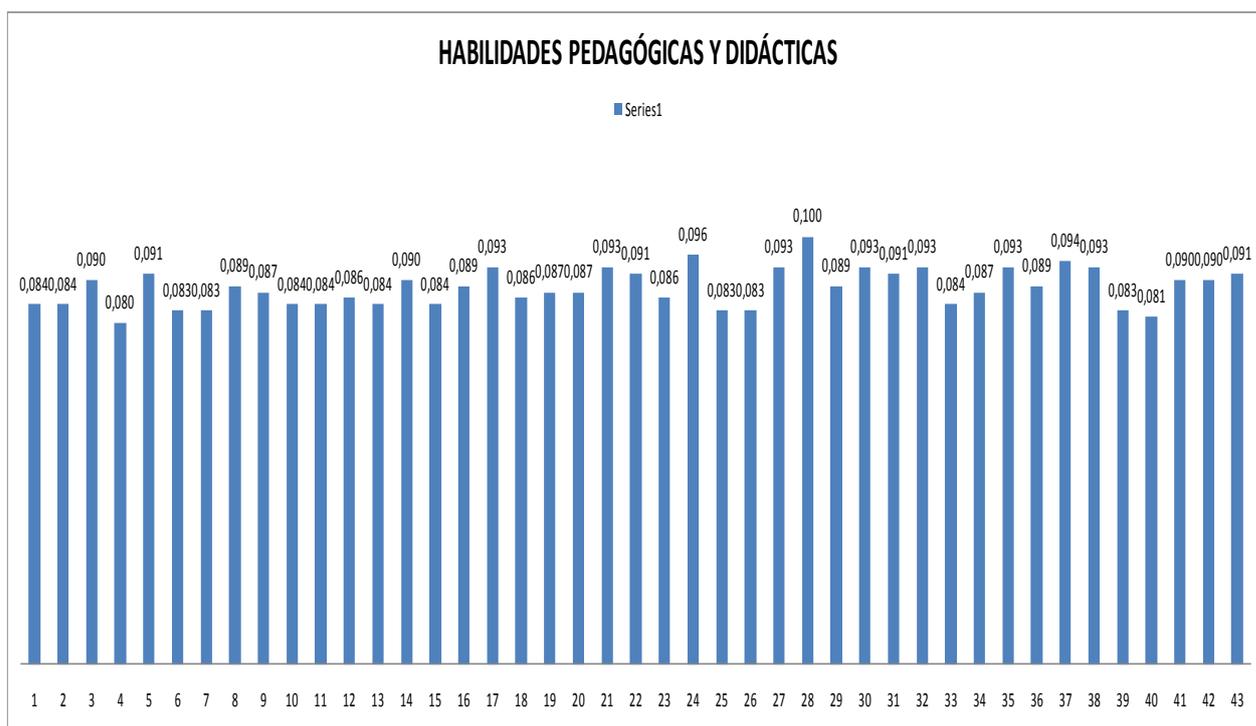
Tabla 2: Autoevaluación de docentes: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (18 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,102	0,693	0,721	18	1,516	0,084
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1,001	0,515	18	1,516	0,084
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,539	1,03	18	1,62	0,090
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,153	0,77	0,515	18	1,438	0,080
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,616	1,03	18	1,646	0,091
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,102	0,77	0,618	18	1,49	0,083
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,924	0,515	18	1,49	0,083
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,77	0,824	18	1,594	0,089
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,847	0,721	18	1,568	0,087
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,847	0,618	18	1,516	0,084
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	0,77	0,721	18	1,542	0,086
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	1,001	0,515	18	1,516	0,084
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,102	0,385	1,133	18	1,62	0,090
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,153	0,539	0,824	18	1,516	0,084
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,616	0,927	18	1,594	0,089
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,539	1,133	18	1,672	0,093
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,051	0,77	0,721	18	1,542	0,086
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,847	0,721	18	1,568	0,087
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,693	0,824	18	1,568	0,087
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,385	1,236	18	1,672	0,093
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,462	1,133	18	1,646	0,091
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0,924	0,618	18	1,542	0,086
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,385	1,339	18	1,724	0,096
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,051	0,924	0,515	18	0	0,000
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,539	1,133	18	1,672	0,093
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,154	1,648	18	1,802	0,100
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,77	0,824	18	1,594	0,089
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,385	1,236	18	1,672	0,093
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0,616	1,03	18	1,646	0,091
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,539	1,133	18	1,672	0,093
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	1,001	0,515	18	1,516	0,084
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0,051	0,693	0,824	18	1,568	0,087
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,051	0,385	1,236	18	1,672	0,093
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,77	0,824	18	1,594	0,089
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,462	1,236	18	1,698	0,094
2.24.13. Respetar.	0	0	0,051	0,385	1,236	18	1,672	0,093
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	1,078	0,412	18	1,49	0,083
2.24.15. Socializar.	0	0	0	1,155	0,309	18	1,464	0,081
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,693	0,927	18	1,62	0,090
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0,539	1,03	18	1,62	0,090
2.24.18. Preservar.	0	0	0,051	0,462	1,133	18	1,646	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,734	3,541

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

GRAFICO 2.- Habilidades Pedagógicas.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se obtiene una valoración de 3.541/4,23 que representa un 83.71% de la nota asignada en planificaciones de bloque, unidad, selección de contenidos, objetivos, programas, plan de lección sugerencias, preparo clases, explico, recuerdo, pregunto, permito, desarrollo habilidades.

Las habilidades se desarrollan a través del tiempo, y hay que tener en cuenta sus componentes estructurales para llegar a una educación de calidad se debe alcanzar mayores porcentajes, las prácticas pedagógicas con dominio teórico práctico con un enfoque holístico, sinérgico y sistémico para ser transformadora por lo que es imprescindible trabajar sobre esta dimensión.

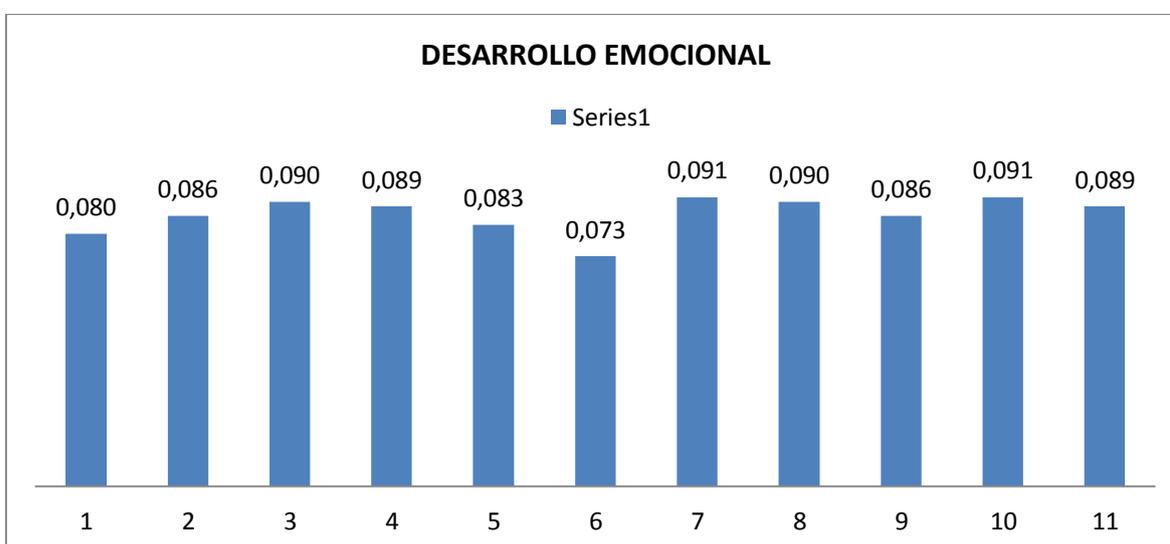
Tabla 3: Autoevaluación de docentes: Desarrollo Emocional.

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						(18 cuestionarios)		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,102	0,924	0,412	18	1,438	0,080
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,051	0,77	0,721	18	1,542	0,086
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,693	0,927	18	1,62	0,090
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,77	0,824	18	1,594	0,089
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	1,078	0,412	18	1,49	0,083
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	1,001	0,309	18	1,31	0,073
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0,616	1,03	18	1,646	0,091
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0,693	0,927	18	1,62	0,090
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,051	0,77	0,721	18	1,542	0,086
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,462	1,133	18	1,646	0,091
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,77	0,824	18	1,594	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,042	0,947

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 3.- Desarrollo Emocional.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se evalúa la relación personal, social, don de gentes, interés por los demás, presentación personal, trabajo en equipo, que sirven para relacionarse con los estudiantes y lograr el interés por el estudio.

Se obtiene una calificación de 0,947/1,13 que representa el 83.8%. Se nota que a pesar de ser fortaleza el dominio de estas habilidades es imprescindible para el desarrollo evolutivo y socio-emocional de los alumnos; siendo así que las competencias afectivas y emocionales son ineludibles en el docente.

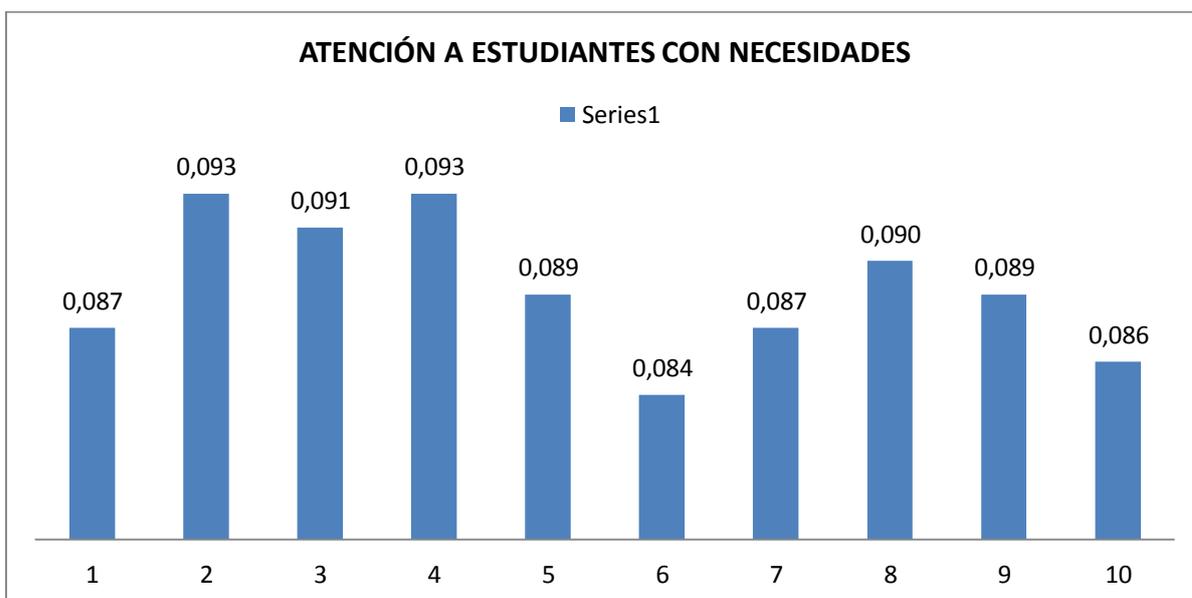
Tabla 4: Autoevaluación de docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						(18 cuestionarios)		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,693	0,824	18	1,568	0,087
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	0,385	1,236	18	1,672	0,093
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0,616	1,03	18	1,646	0,091
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0,539	1,133	18	1,672	0,093
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0,77	0,824	18	1,594	0,089
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,051	0,847	0,618	18	1,516	0,084
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0,847	0,721	18	1,568	0,087
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,693	0,927	18	1,62	0,090
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,051	0,616	0,927	18	1,594	0,089
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0,924	0,618	18	1,542	0,086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15 007	0 888

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 4.- Atención a Estudiantes con Necesidades.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

En esta dimensión los parámetros de evaluación se refieren a tareas extra, comunicación curricular, integración, adaptaciones curriculares que sirven para dar más atención a los estudiantes vulnerables.

Se obtiene una calificación de 0,888/1,03 que representa el 86,21%. Es importante conocer el diagnóstico del estudiante con necesidades especiales para que desde el inicio el docente pueda manejarse de mejor manera integrando al grupo y ayudando con currículos afín a su discapacidad.

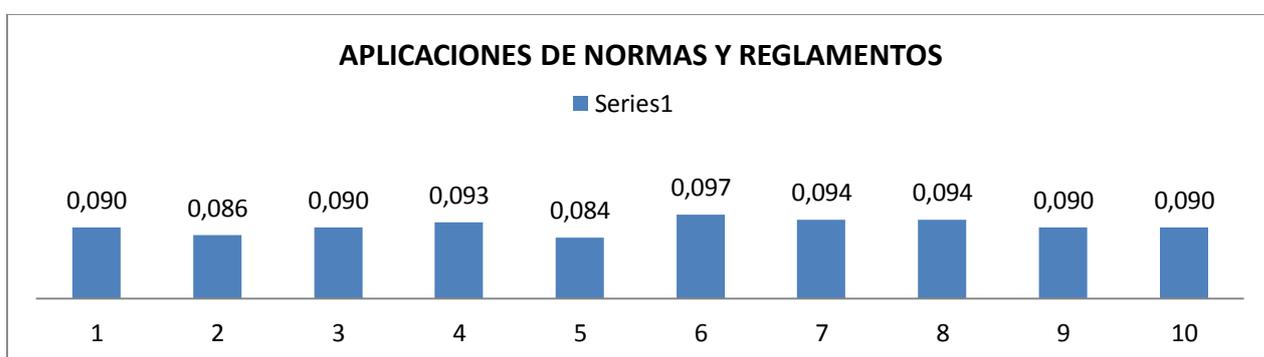
Tabla 5: Autoevaluación de docentes: Aplicación de normas y reglamentos.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(1.03 PTOS)						(18 cuestionarios)		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,051	0,539	1,03	18	1,62	0,090
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0,051	0,77	0,721	18	1,542	0,086
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,693	0,927	18	1,62	0,090
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,539	1,133	18	1,672	0,093
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,001	0,515	18	1,516	0,084
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,308	1,442	18	1,75	0,097
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,462	1,236	18	1,698	0,094
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,308	1,339	18	1,698	0,094
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,693	0,927	18	1,62	0,090
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0,051	0,539	1,03	18	1,62	0,090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,356	0,909

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 5.- Aplicaciones de Normas y Reglamentos.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Hace referencia al horario, aplicar reglamento, puntualidad, entrega de planificaciones con puntualidad, entrega de acuerdo al currículo nacional las planificaciones, asistencia hora clase, entrega oportuna de notas.

Es la dimensión en la que mejor se desenvuelven los maestros obtienen una calificación de 0,909/1,03 que equivale al 88,25 % que corresponde a una calificación A, excelente. Como son exigencias del Ministerio se realizan de la mejor manera y el docente tiene la responsabilidad de cumplir con todos los requerimientos legales para su buen desempeño.

Tabla 6: Autoevaluación de docentes: Relaciones con la comunidad.

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (18 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	1,078	0,412	18	1,49	0,083
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0,77	0,824	18	1,594	0,089
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,539	1,133	18	1,672	0,093
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0,693	0,927	18	1,62	0,090
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,847	0,721	18	1,568	0,087
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	1,155	0,309	18	1,464	0,081
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,616	1,03	18	1,646	0,091
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,231	1,545	18	1,776	0,099
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,308	1,442	18	1,75	0,097
6.10								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14.58	0.810

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 6.- Relación con la Comunidad



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se evalúa actividades de la comunidad con la institución, integración en actividades con padres de familia, planificación de actividades extracurriculares con padres de familia, planificaciones institucionales.

Se obtiene una valoración de 0,810/0,93, que es el 87.1%, representa una calificación A, excelente. Es necesario fortalecer ya que la articulación de fuerzas que apoyen a la gestión educativa permite conseguir los objetivos y metas que se proponen en el PEI

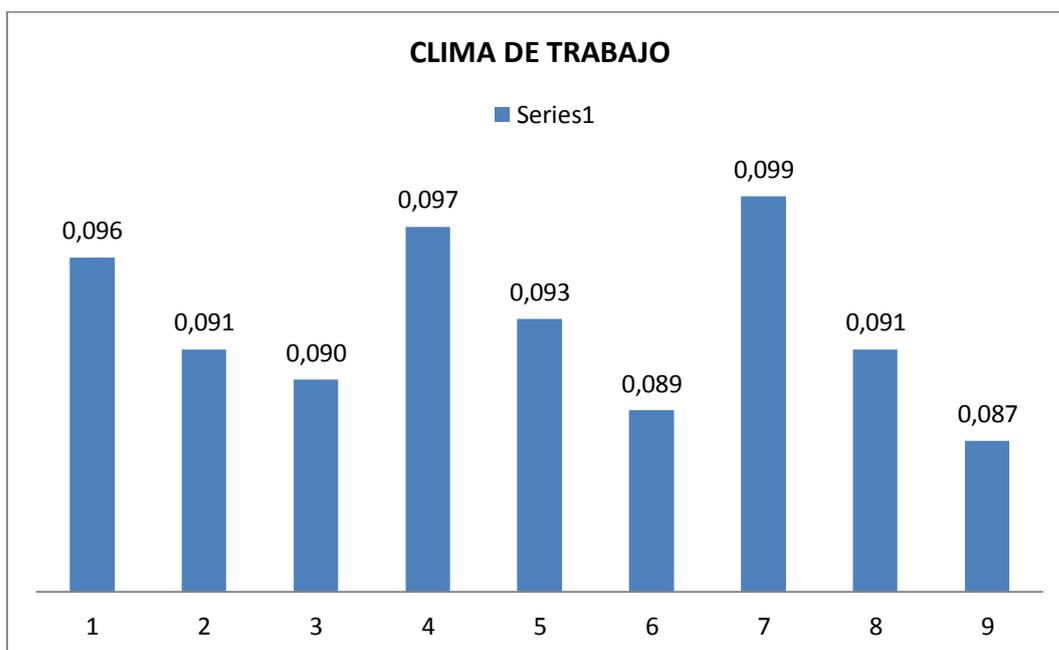
Tabla 7: Autoevaluación de docentes: Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (18 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,385	1,339	18	1,724	0,096
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,616	1,03	18	1,646	0,091
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,693	0,927	18	1,62	0,090
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,308	1,442	18	1,75	0,097
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,539	1,133	18	1,672	0,093
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,77	0,824	18	1,594	0,089
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0,231	1,545	18	1,776	0,099
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,616	1,03	18	1,646	0,091
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,693	0,824	18	1,568	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---		14,996	0,833
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,596

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

GRAFICO 7.- Clima de Trabajo.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se evalúa la participación en equipos de trabajo, relación con los compañeros, compartir intereses y motivaciones, disposición a aprender, proposición de alternativas de solución.

En esta dimensión se obtiene un puntaje de 0,833/0.93 que corresponde al 89.57% equivalente a una calificación A excelente. Es un indicador útil de la calidad de vida y de la eficacia parcial de la gestión organizacional y que siempre debe estar en ascenso, constituyéndose esta dimensión también en una fortaleza de la institución.

**EL PUNTAJE PROMEDIO OBTENIDO POR LOS 18 DOCENTES
AUTOEVALUADOS ES DE 8,596/10 QUE CORRESPONDE A UN
85.10%, CALIFICACIÓN A, EXCELENTE.**

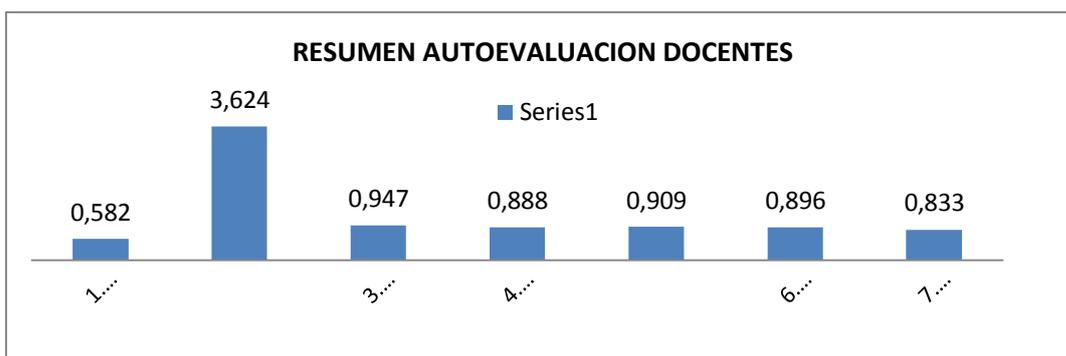
Tabla 8: Tabla resumen de la autoevaluación de docentes.

RESUMEN AUTOEVALUACION DOCENTES	
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	0,582
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,624
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	0,947
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	0,888
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,909
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	0,896
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	0,833

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 8.- Resumen Auto-evaluación Docentes.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

5.1.2 Co-evaluación de docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

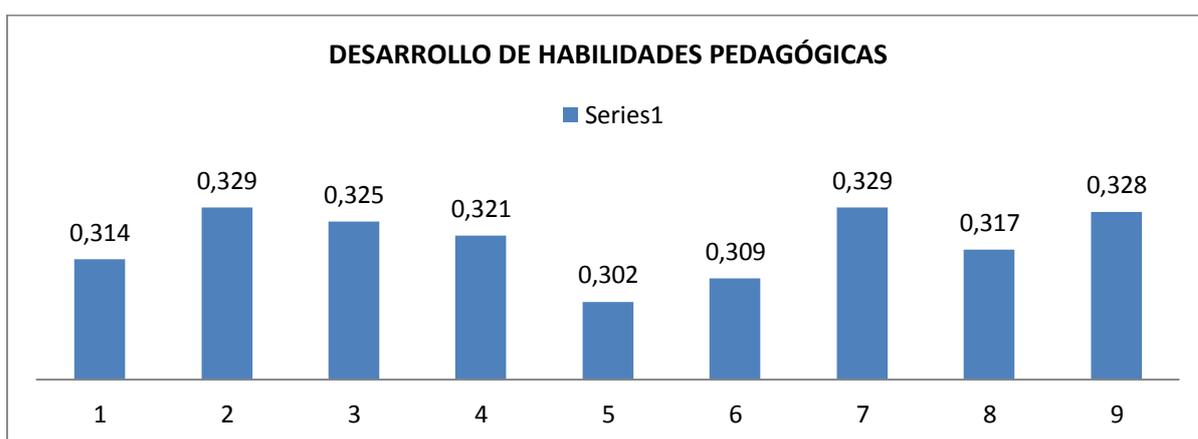
Tabla 9: Co-evaluación de docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)						(72 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
1	2	3	4	5				
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,192	2,112	7,225	13,090	72	22,619	0,314
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	1,344	8,092	14,245	72	23,681	0,329
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,096	1,92	6,358	15,015	72	23,389	0,325
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	2,112	7,514	13,475	72	23,101	0,321
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,192	2,688	8,092	10,780	72	21,752	0,302
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,096	2,304	5,202	14,630	72	22,232	0,309
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de	0	0	1,152	8,67	13,860	72	23,682	0,329
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,192	1,536	8,381	12,705	72	22,814	0,317
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades	0	0,288	0,576	8,092	14,630	72	23,586	0,328
TOTAL	---	---	---	---	---	---	206,856	2,873

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 9.-Desarrollo de Habilidades Pedagógicas.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORACIÓN: Janet Rivadeneira F.

En ésta dimensión se busca estrategias pedagógicas y tecnológicas. Existe cierta regularidad en los valores se obtiene un promedio de 2.873/3,46 que significa un

83.03% de la nota asignada a esta dimensión, calificación A, excelente. Por lo que es una fortaleza.

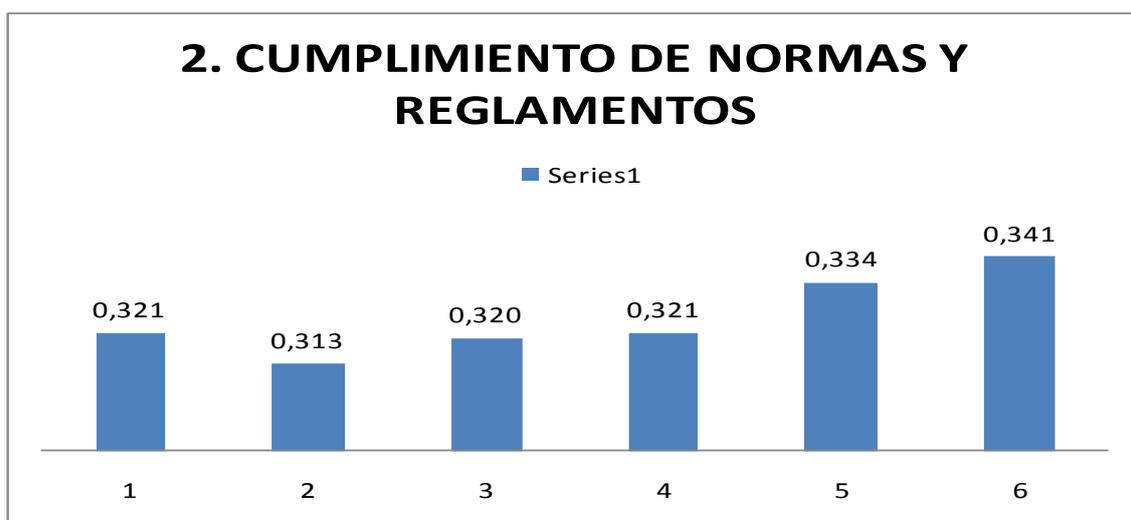
Tabla 10: Co-evaluación de docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos.

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,768	11,56	10,78	72	23,108	0,321
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,096	2,304	7,803	12,32	72	22,523	0,313
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	1,152	10,693	11,165	72	23,01	0,320
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,096	0,768	10,693	11,55	72	23,107	0,321
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,768	8,67	14,63	72	24,068	0,334
TOTAL	---	---	---	---	---	---	115,816	1,6086

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 10.- Cumplimiento de Normas y Reglamentos.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Existe cierta regularidad, la valoración de esta dimensión es de 1,6086/1,92, que significa un 83.78% que representa una calificación A, excelente por lo tanto es una fortaleza.

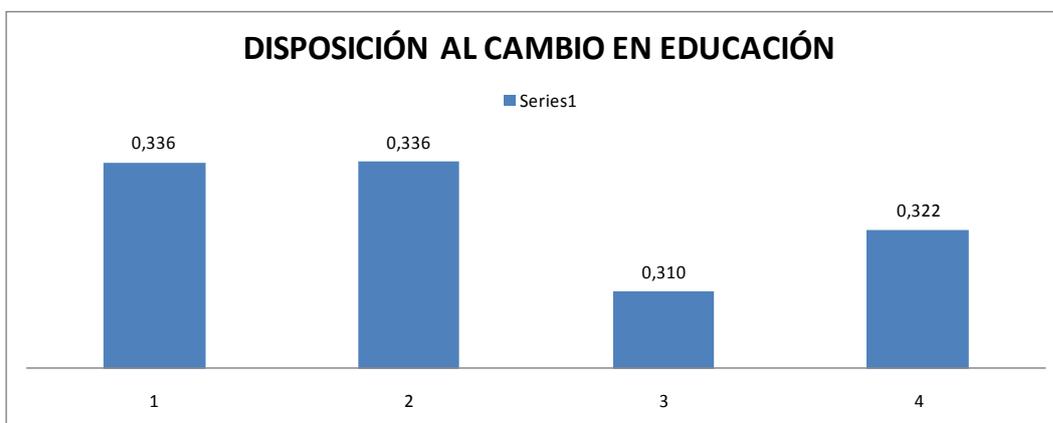
Tabla 11: Co-evaluación de docentes: Disposición al cambio en educación.

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cuestionarios)	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,192	1,152	5,491	17,325	72	24,16	0,336
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	10,693	13,475	72	24,168	0,336
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,096	2,496	7,803	11,935	72	22,33	0,310
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,768	11,271	11,165	72	23,204	0,322
TOTAL	---	---	---	---	---	---	93,862	1,304

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 11.- Disposicion al cambio en educación



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se analiza el valor docente y la responsabilidad con la que cumplen las tareas encomendadas.

Existe regularidad en las valoraciones, el valor promedio es de 1,304/1,54 representa el 84,44%, significa una calificación A, excelente. Todo cambio supone una resistencia más en la actualidad que el docente siente la inestabilidad, hay que motivar para que se integre al espiral del cambio.

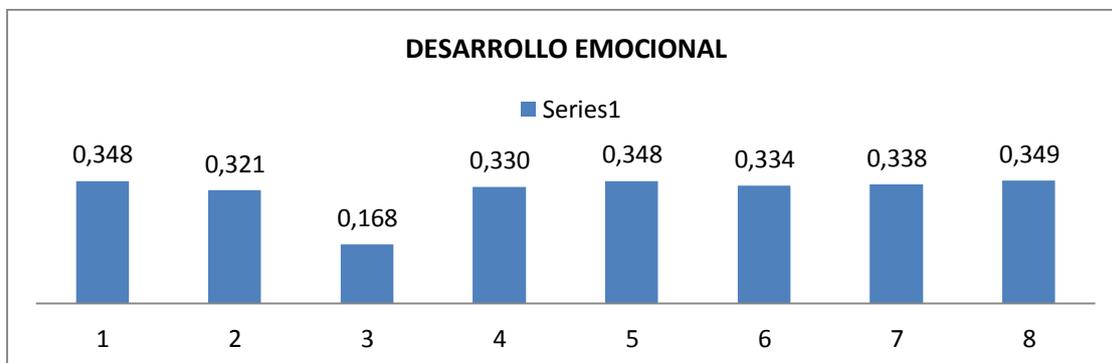
Tabla 12: Co-evaluación de docentes: Desarrollo emocional.

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)						(50 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,96	5,202	18,865	72	25,027	0,348
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	1,152	10,404	11,55	72	23,106	0,321
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	1,536	7,514	3,08	72	12,13	0,168
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,096	1,152	7,514	15,015	72	23,777	0,330
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	8,092	16,94	72	25,032	0,348
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,192	10,404	13,475	72	24,071	0,334
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,576	8,381	15,4	72	24,357	0,338
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	7,803	17,325	72	25,128	0,349
TOTAL	---	---	---	---	---	---	182,628	2,537
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				8,663

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 12.- Desarrollo Emocional.



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

El desarrollo emocional se refiere a que los profesionales de la educación mantengan una relación afectiva y gratificante con los demás. En esta dimensión no existe mayor problema la valoración de 2,537/3,08 representa el 82.24%, significa una calificación A, excelente, constituyéndose esta dimensión en una fortaleza de la institución.

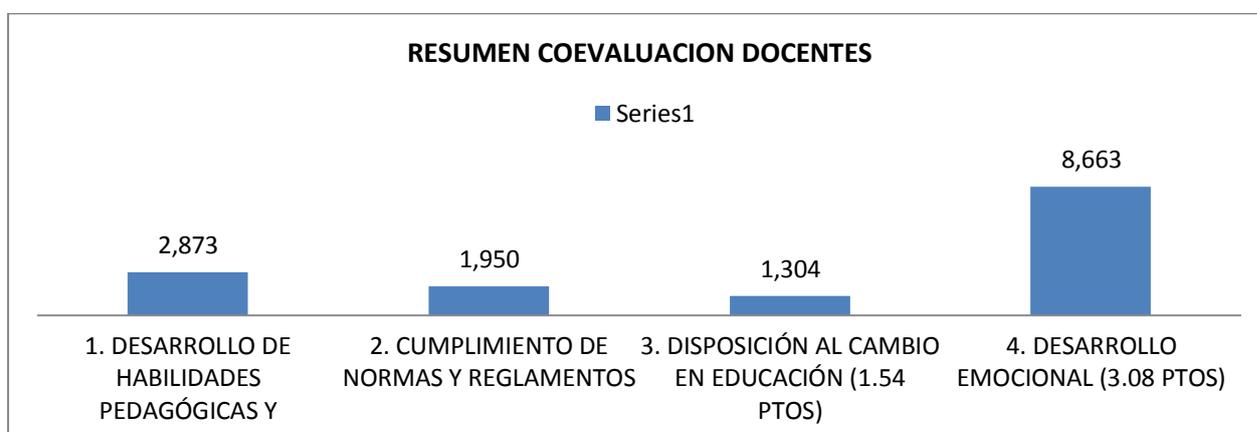
**PUNTAJE PROMEDIO OBTENIDO EN LA COEVALUACIÓN ES DE
8,323/10 REPRESENTA UN 83,23%
CORRESPONDE A UNA CALIFICACIÓN A, EXCELENTE**

Tabla 13.- Resumen sobre la co-evaluación de docentes

RESUMEN COEVALUACION DOCENTES	
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y	2,873
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,950
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	1,304
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	8,663

FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.
ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 13.- Resumen co-evaluación Docentes



FUENTE: Encuesta a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

5.1.3 Evaluación a docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica.

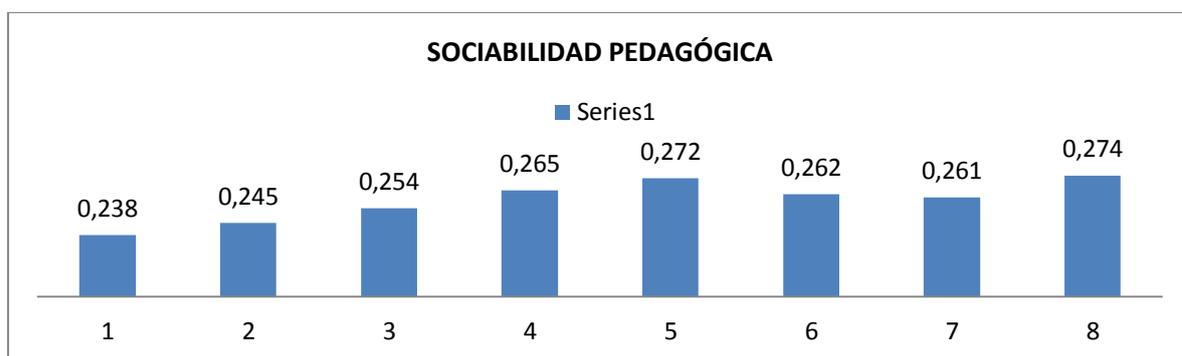
Tabla 14: Evaluación a docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica.

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)						(90 cuestionarios)	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	0,222	1,48	9,061	10,62	90	21,383	0,238
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o	0	0	0,148	13,039	8,85	90	22,037	0,245
1.1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio	0	0	1,48	6,63	14,75	90	22,86	0,254
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,074	0,148	7,072	16,52	90	23,814	0,265
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,296	5,304	18,88	90	24,48	0,272
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de	0	0,148	0,888	4,862	17,7	90	23,598	0,262
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	1,036	6,188	16,225	90	23,449	0,261
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,296	4,862	19,47	90	24,628	0,274
TOTAL	---	---	---	---	---	---	186,249	2,069

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 14.- Sociabilidad Pedagógica.



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se refiere que los profesionales de la educación tengan la mente abierta a la investigación y la innovación.

Los resultados obtenidos demuestran regularidad en los valores, se obtiene un 2,069/2,35 es decir 88,04% de la nota asignada a esta dimensión, calificación A, excelente. Siendo una fortaleza para la institución, hay que tener en cuenta que es evaluación entre pares.

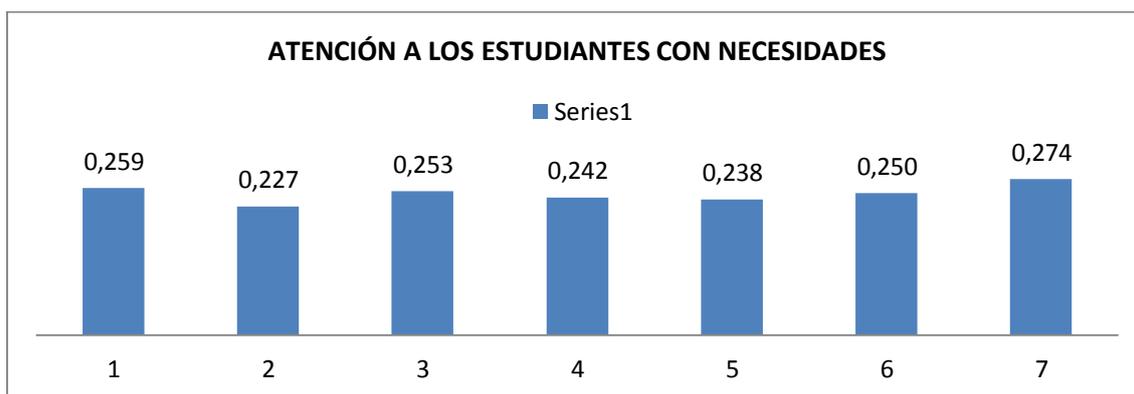
Tabla 15: Evaluación a docentes por parte de los directivos: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)						(90 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,444	8,398	14,455	90	23,297	0,259
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,074	1,628	12,818	5,9	90	20,42	0,227
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,074	1,332	6,63	14,75	90	22,786	0,253
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,222	1,036	9,282	11,21	90	21,75	0,242
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente	0	0,148	0,74	11,713	8,85	90	21,451	0,238
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de	0	0	1,48	7,735	13,275	90	22,49	0,250
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,222	1,332	8,398	14,75	90	24,702	0,274
TOTAL	---	---	---	---	---	---	156,896	1,743

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 15.- Atención a los estudiantes con necesidades.



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

En ésta dimensión se refiere a trabajar con mayor dedicación por las personas carentes de afecto y con mucha necesidad de atención oportuna. La valoración es de 1,743/2,06, corresponde al 84,61% calificación A, excelente. Por lo tanto es una fortaleza para la institución.

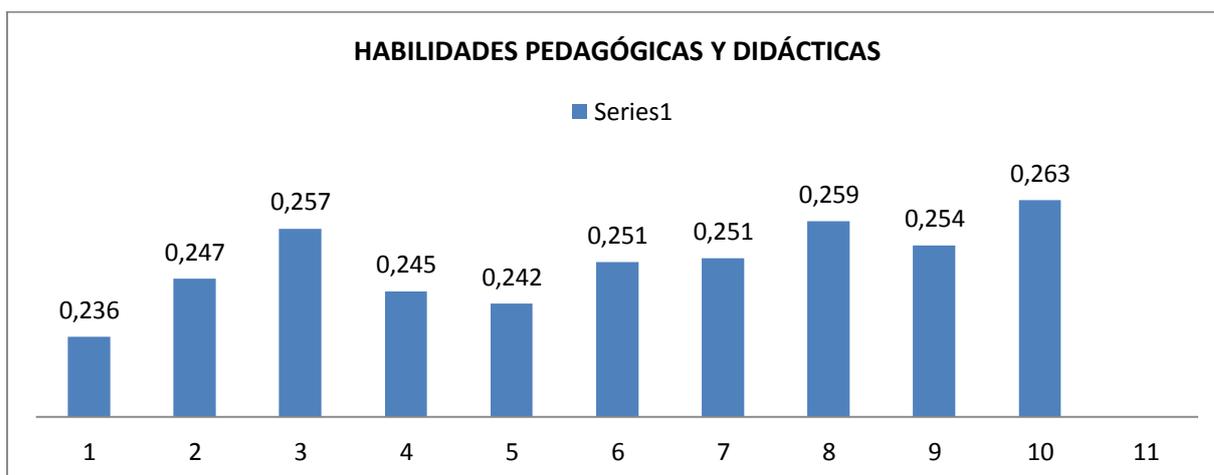
Tabla 16: Evaluación a docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						(90 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
(2,94 PTOS)	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1,776	10,608	8,85	90	21,234	0,236
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,184	9,282	11,8	90	22,266	0,247
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,148	1,48	4,42	17,11	90	23,158	0,257
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	1,48	9,061	11,505	90	22,046	0,245
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	1,184	10,608	10,03	90	21,822	0,242
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la	0	0,074	0,888	8,619	12,98	90	22,561	0,251
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,74	9,503	12,39	90	22,633	0,251
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,296	8,84	14,16	90	23,296	0,259
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,222	1,036	5,967	15,635	90	22,86	0,254
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,592	6,851	16,225	90	23,668	0,263
TOTAL	---	---	---	---	---	---	225,544	2,506

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 16.- Habilidades pedagógicas y didácticas.



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Esta dimensión es una fortaleza de la institución la valoración es de 2,506/2,94, es decir el 85,23% de la valoración asignada, calificación A, excelente. Por lo que es una fortaleza

Buscar las mejores estrategias es una habilidad pedagógica útil para la enseñanza y en especial de la tecnología.

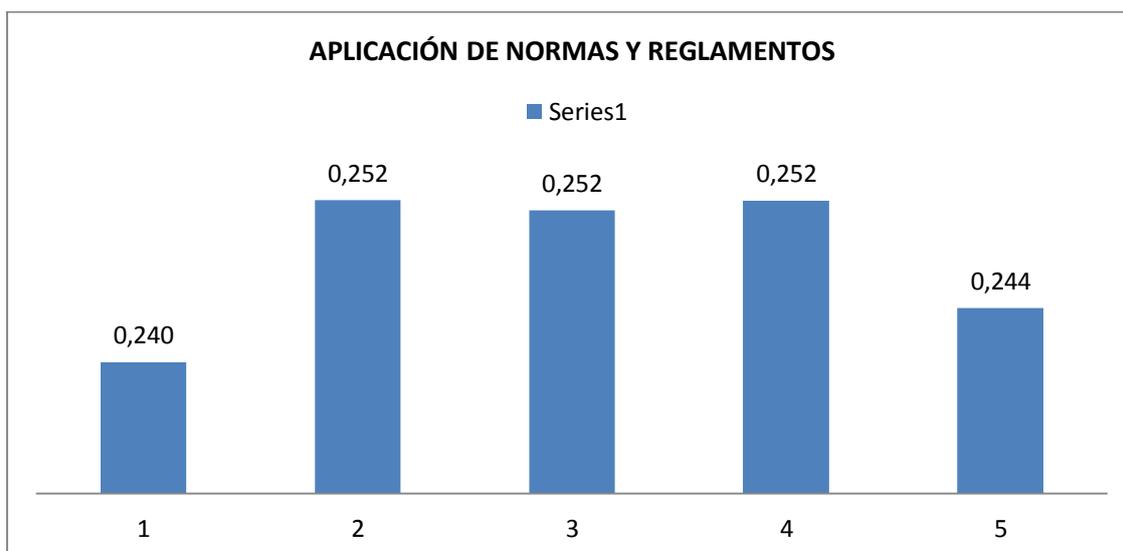
Tabla 17: Evaluación a docentes por parte de los directivos: Aplicación de normas y reglamentos.

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS						(90 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
(1.47 PTOS)	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	0,074	1,184	10,608	9,735	90	21,601	0,240
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,074	0,74	8,619	13,275	90	22,708	0,252
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	1,48	7,293	13,865	90	22,638	0,252
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,148	0,296	9,282	12,98	90	22,706	0,252
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,074	1,184	9,503	11,21	90	21,971	0,244
TOTAL	---	---	---	---	---	---	111,624	1,240

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 17.- Aplicación de Normas y Reglamentos.



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Normas y reglamentos son acuerdos que se elaboran en conjunto para cumplirlos a cabalidad. Esta dimensión tiene una valoración de 1,240/1,47, es decir el 84,35%, calificación A, excelente, hay que dar énfasis a la puntualidad. Es una fortaleza.

Tabla 18: Evaluación a docentes por parte de los directivos: Relación con la comunidad.

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)						(90 cuestionarios)	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	0,148	0,444	5,967	17,11	90	23,669	0,263
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y	0	0	0,592	9,282	12,98	90	22,854	0,254
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes	0	0	0,444	7,293	15,93	90	23,667	0,263
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la	0	0,074	0,888	9,061	12,685	90	22,708	0,252
TOTAL	---	---	---	---	---	---	92,898	1,032
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				8,591

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 18.- Relación con la comunidad.



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Relación con la comunidad es involucrarse en actividades conjuntas con miembros de la comunidad en especial con padres de familia. Se obtiene una valoración de 1.032/1,18 que es el 87,45% que corresponde a una calificación A, excelente. Se puede decir que si se cumple con esta dimensión.

PUNTAJE PROMEDIO OBTENIDO EN LA ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS ES DE 8,591/10 QUE CORRESPONDE AL 85,91%, UNA CALIFICACIÓN A, EXCELENTE.

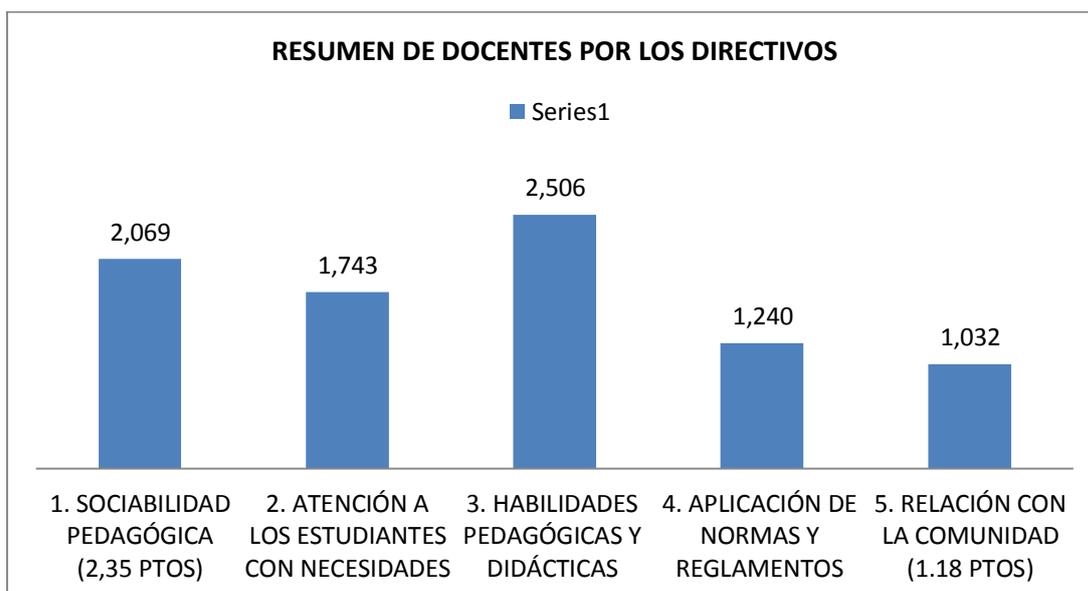
Tabla 19: Resumen de la evaluación de docentes por los parte de los directivos.

RESUMEN DE DOCENTES X DIRECTIVOS	
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	2,069
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	1,743
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,506
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,240
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	1,032

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 19.- Resumen de Docentes por los Directivos



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

5.1.4 Evaluación a docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas y didácticas

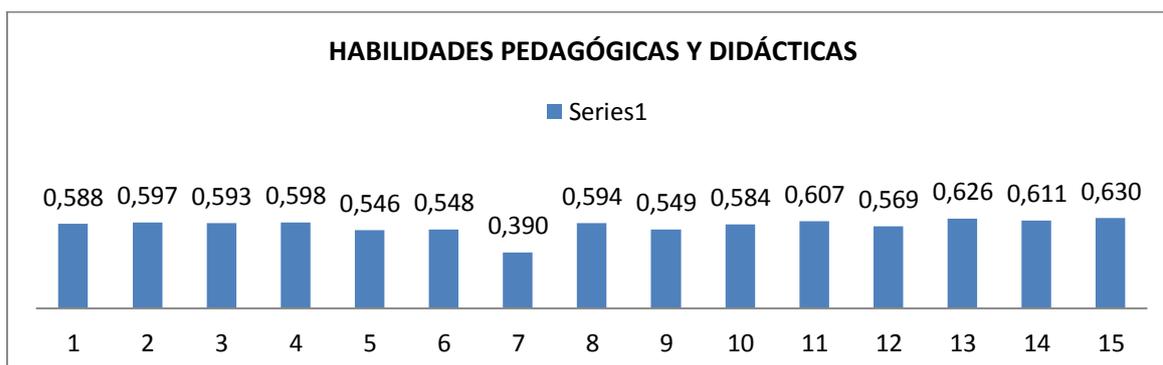
Tabla 20: Evaluación a docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas y didácticas

			VALORACIÓN			TOTAL (137 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS								
(10.97 PTOS)								
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	0	0,684	5,488	13,364	61,054	137	80,59	0,588
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y el plan de estudios	0	1,71	2,401	11,822	65,856	137	81,789	0,597
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas	0	0,171	3,773	19,018	58,31	137	81,272	0,593
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o unidad	0	1,026	2,401	13,364	65,17	137	81,961	0,598
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,855	3,773	17,99	52,136	137	74,754	0,546
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,052	4,459	16,448	52,136	137	75,095	0,548
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para la enseñanza	0	1,197	5,831	19,018	27,44	137	53,486	0,390
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes								
1.8.1. Analizar.	0	0,342	5,488	17,99	57,624	137	81,444	0,594
1.8.2. Sintetizar.	0	0,855	4,459	22,616	47,334	137	75,264	0,549
1.8.3. Reflexionar.	0	1,026	2,744	13,878	62,426	137	80,074	0,584
1.8.4. Observar.	0	0,513	3,43	11,308	67,914	137	83,165	0,607
1.8.5. Descubrir.	0	1,539	4,116	19,532	52,822	137	78,009	0,569
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,513	4,459	10,794	69,972	137	85,738	0,626
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,171	1,372	10,794	71,344	137	83,681	0,611
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,171	2,744	13,364	69,972	137	86,251	0,630
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1182,573	8,632

FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 20.- Habilidades Pedagógicas y Didácticas



FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Es una dimensión que tiene regularidad, hace falta la utilización de la tecnología de comunicación e información en las clases, lo cual se debe reforzar, lo demás existe con cierta regularidad. La valoración es de 8,632/10,97 que representa el 78,68%, calificación A, excelente. Es una fortaleza. Buscar las mejores estrategias pedagógicas y tecnológicas para, lograr un aprendizaje significativo.

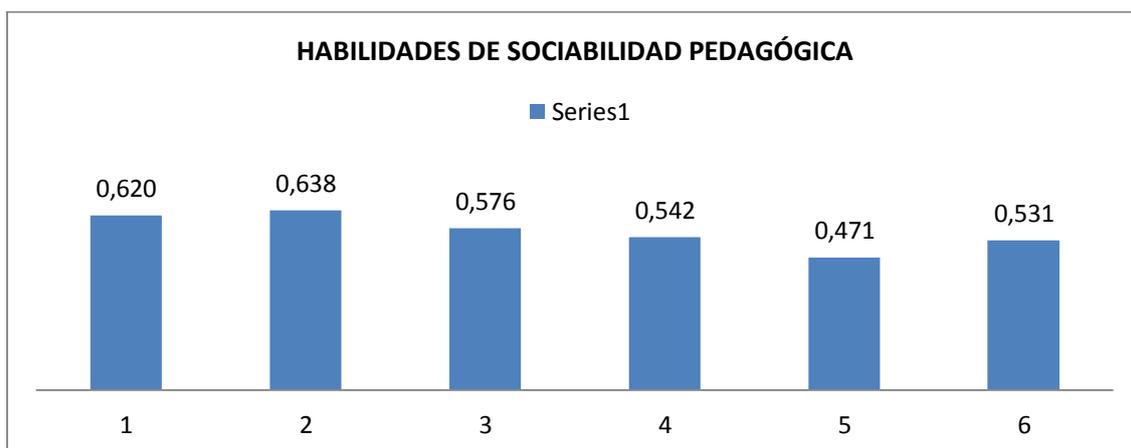
Tabla 21: Evaluación a docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA						(137 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
(4.12 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la	0	0,171	2,401	12,336	69,972	137	84,88	0,620
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los	0	0	2,058	13,364	72,03	137	87,452	0,638
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase	0	1,368	3,43	12,336	61,74	137	78,874	0,576
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes	0	1,368	5,145	14,906	52,822	137	74,241	0,542
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la	0	1,197	5,831	16,962	40,474	137	64,464	0,471
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el	0	1,026	4,802	23,644	43,218	137	72,69	0,531
TOTAL	---	---	---	---	---	---	462,601	3,377

FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 21.- Habilidades de sociabilidad Pedagógica.



FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

La valoración obtenida es de 3,377/4,12 que corresponde a un 81,98% de la calificación asignada a esta dimensión, existe un margen que se debe corregir para mejorar las situaciones de comunicación, en alguna ocasión, el docente es una combinación de psicólogo, especialista, científico, humanista y hombre de acción.

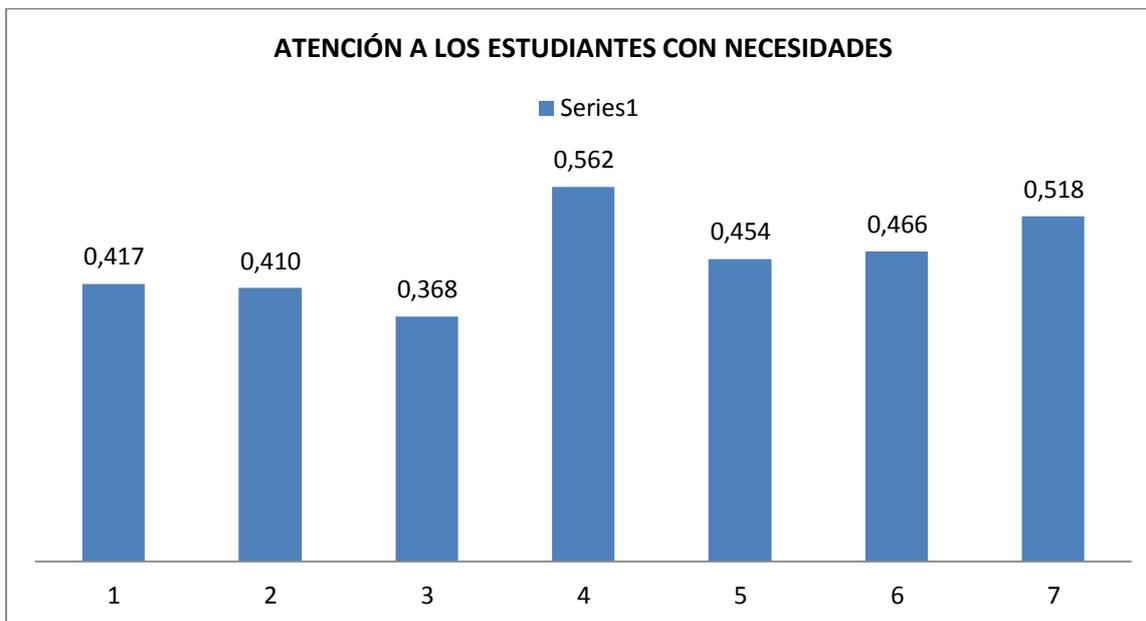
Tabla 22: Evaluación a docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)						(137 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a	0	1,368	5,488	13,878	36,358	137	57,092	0,417
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	1,881	9,261	14,906	30,184	137	56,232	0,410
3.3. Se comunica individualmente con los padres	0	1,71	7,889	13,364	27,44	137	50,403	0,368
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,855	4,116	18,504	53,508	137	76,983	0,562
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un	0	2,736	7,546	12,85	39,102	137	62,234	0,454
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los	0	1,539	8,918	19,018	34,3	137	63,775	0,466
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al	0	0,855	6,174	22,102	41,846	137	70,977	0,518
TOTAL	---	---	---	---	---	---	437,696	3,195

FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 22.- Atención a los estudiantes con necesidades.



FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

En ésta dimensión se refiere a trabajar con mayor dedicación por las personas carentes de afecto y con mucha necesidad de atención oportuna.

Se ve claramente la falta de comunicación con los padres de familia, en general es una de las dimensiones que más dificultad presenta a los maestros en todos sus ítems la valoración obtenida es de 3,195/4,80 que es el 66,56% de la nota asignada a la dimensión representa una calificación B, correspondiente a bueno. Es una debilidad para la institución.

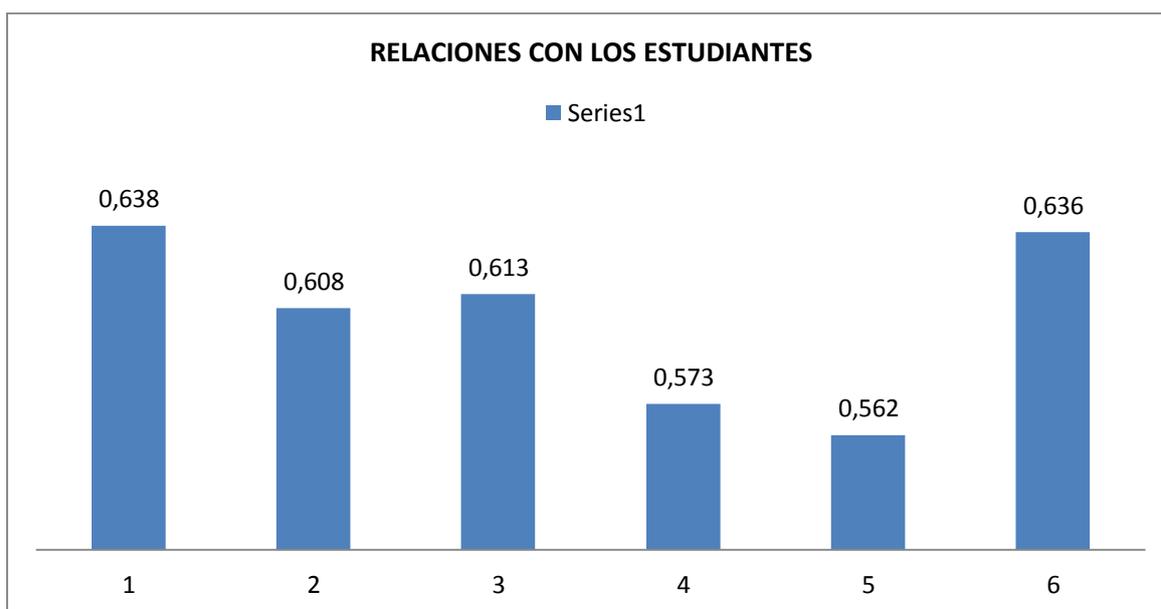
Tabla 23: Evaluación a docentes por parte de los estudiantes: Relaciones con los estudiantes

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)						(137 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	2,401	10,28	74,774	137	87,455	0,638
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún	0	0,855	1,715	12,85	67,914	137	83,334	0,608
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,855	3,43	9,766	69,972	137	84,023	0,613
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas,	0	0,513	3,087	20,046	54,88	137	78,526	0,573
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los	0	1,026	4,116	14,906	56,938	137	76,986	0,562
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	1,372	8,224	77,518	137	87,114	0,636
TOTAL	---	---	---	---	---	---	497,438	3,631
				PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS				18,834

FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 23.- Relaciones con los estudiantes.



FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Es involucrarse en las actividades de los estudiantes ya sean académicas, sociales, etc.

Se puede apreciar que en lo relacionado al trato a los estudiantes el docente cumple de una manera positiva, sobre cortesía y respeto, la valoración es de 3,631/4,11 corresponde 88,34% que representa una calificación A, excelente. Por lo tanto es una fortaleza.

PUNTAJE PROMEDIO OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES ES DE: 18,834/24 QUE CORRESPONDE A UN 78,48% QUE CORRESPONDE A UNA CALIFICACIÓN A, excelente.

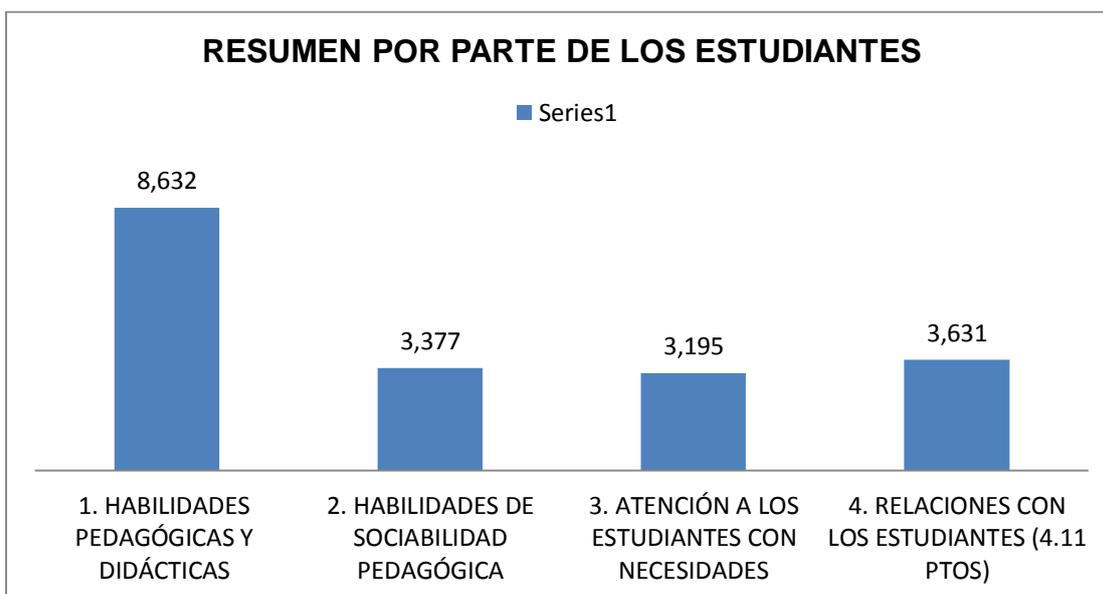
Tabla 24: Resumen de la evaluación a docentes por parte de los estudiantes.

RESUMEN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	8,632
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,377
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	3,195
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	3,631

FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 24.- Resumen por parte de los estudiantes.



FUENTE: Encuesta a los estudiantes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

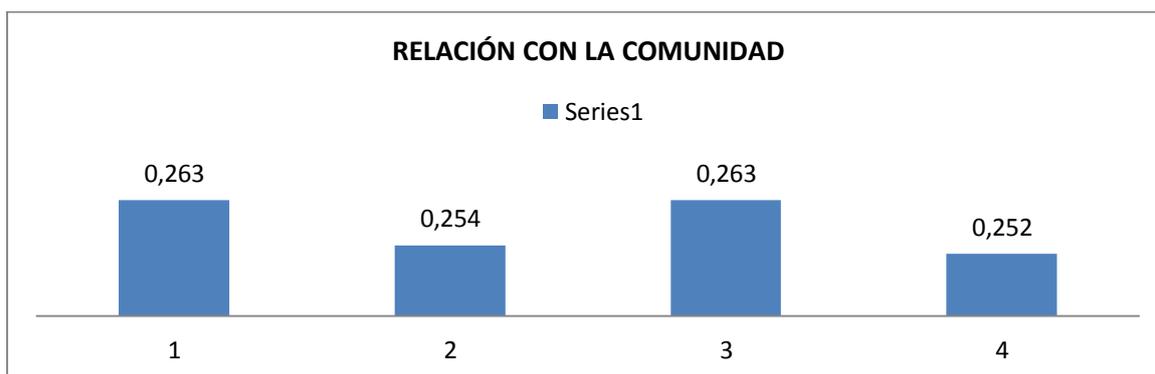
4.1.1.5 Tabla 25: Evaluación a docentes por parte de los padres de familia: Relación con la comunidad

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)						(109 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con	0	1,477	5,052	24,648	32,877	109	64,054	0,588
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de	0	1,055	7,157	24,016	32,877	109	65,105	0,597
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las	0	0,844	3,789	24,016	40,464	109	69,113	0,634
TOTAL	---	---	---	---	---	---	198,272	1,819

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 25.- Relación con la comunidad.



FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Relación con la comunidad es involucrarse en actividades conjuntas con miembros de la comunidad en especial con padres de familia.

En la dimensión los tres ítems tienen una valoración baja pero preocupa en cuanto a la planificación y realización de actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes que es la valoración más baja obtenida. La valoración es de 1,819/2,53; que es el 71,90% equivale a una calificación B, bueno. Es una debilidad para la institución.

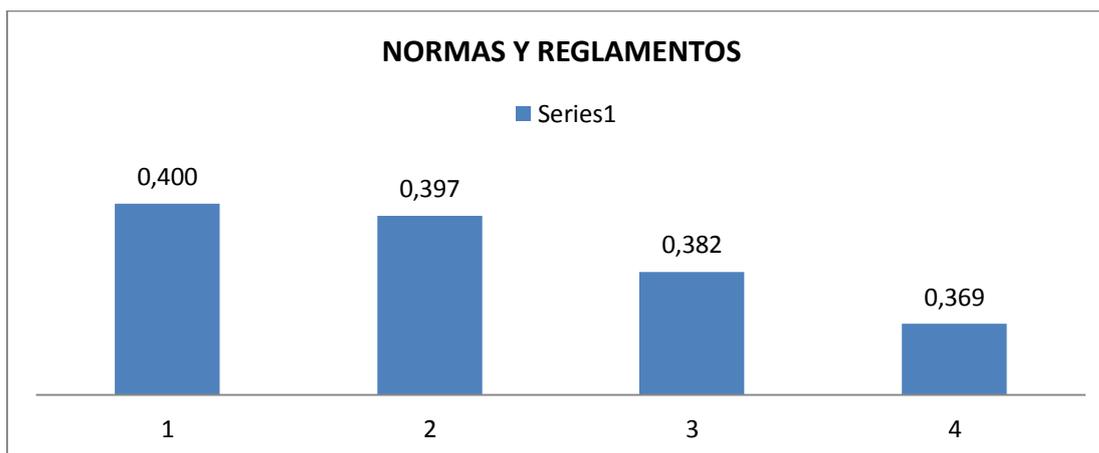
Tabla 26: Evaluación a docentes por parte de los padres de familia: normas y reglamentos

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(109 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)								
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	2,947	24,016	53,109	109	80,072	0,400
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la	0	0,211	4,631	21,488	53,109	109	79,439	0,397
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	6,736	20,856	48,894	109	76,486	0,382
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para representado.	0	0,422	4,631	26,544	42,15	109	0	0,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	235,997	1,180

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 26.- Normas y Reglamentos.



FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Normas y reglamentos son acuerdos que se elaboran en conjunto para cumplirlos a cabalidad.

La valoración es de 2.180/3,37; que es el 64% calificación B equivalente a bueno.

Los padres de familia manifiestan que no cumplen con las normas y reglamentos. Es una debilidad para la institución.

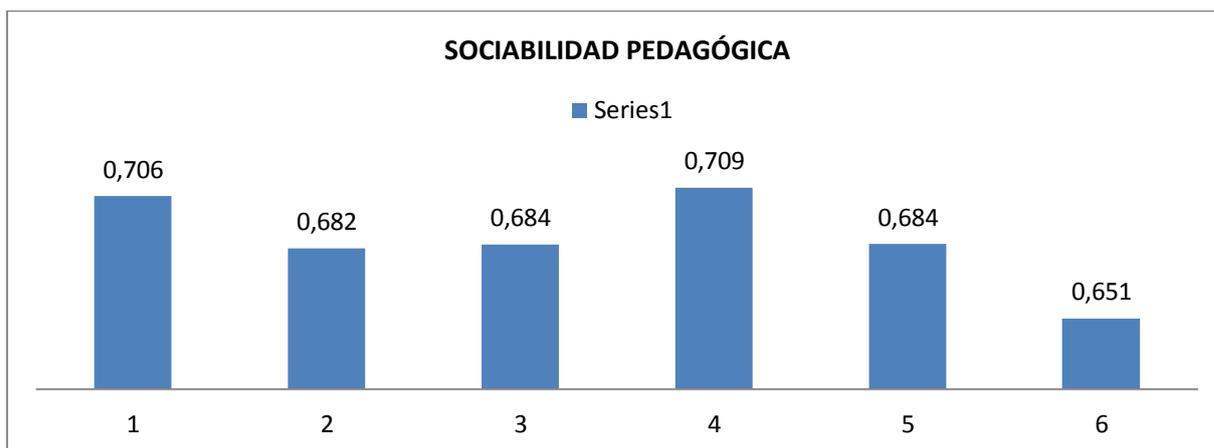
Tabla 27: Evaluación de docentes por parte de los padres de familia: Sociabilidad pedagógica

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)						(109 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y	0	0,422	5,473	19,592	51,423	109	76,91	0,706
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o	0	0,844	5,473	20,856	47,208	109	74,381	0,682
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre	0	0,633	5,473	22,12	46,365	109	74,591	0,684
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas,	0	0,211	3,368	21,488	52,266	109	77,333	0,709
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	1,266	5,052	17,696	50,58	109	74,594	0,684
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de	0	0,211	5,473	21,488	43,836	109	71,008	0,651
TOTAL	---	---	---	---	---	---	448,817	4,118

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 27.- Sociabilidad Pedagógica.



FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se refiere que los profesionales de la educación tengan la mente abierta a la investigación y la innovación.

Se puede notar en ésta dimensión que falta la comunicación con padres de familia, para buscar estrategias que lleven a la educación de calidad anhelada.

La valoración es de 4,118/5,05; corresponde al 81,54%, equivalente a una calificación A, excelente. Es una fortaleza.

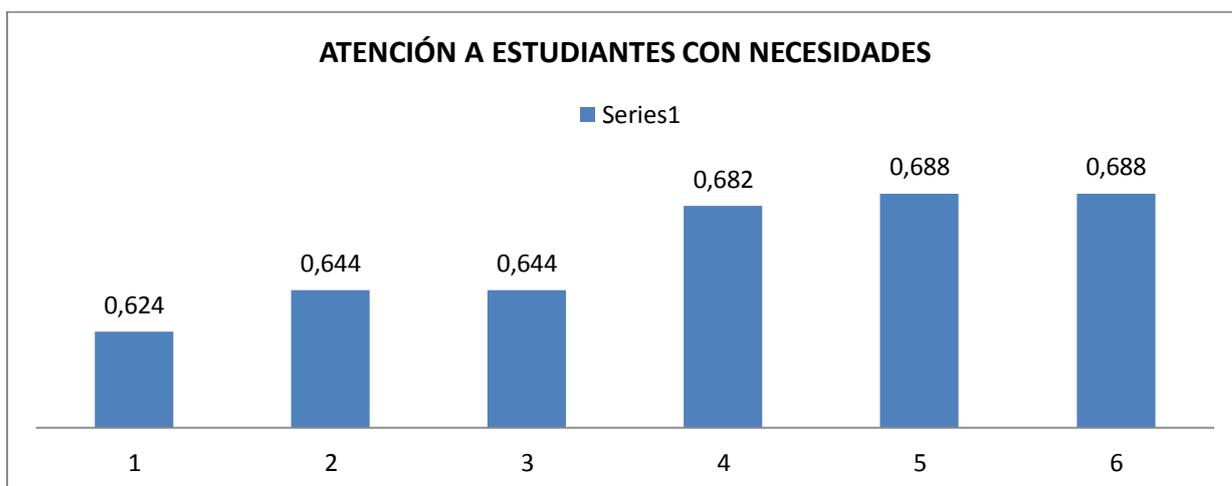
Tabla 28: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: atención a estudiantes con necesidades individuales

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES						(109 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera	0	0,844	8,841	22,12	36,249	109	68,054	0,624
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por	0	0,211	6,315	26,544	37,092	109	70,162	0,644
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o	0	0,422	5,894	21,488	48,051	109	70,162	0,644
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la	0	0,633	5,894	18,96	48,894	109	74,381	0,682
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su	0	0,211	5,052	18,328	51,423	109	75,014	0,688
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica	0	0,422	5,473	17,696	51,423	109	75,014	0,688
TOTAL	---	---	---	---	---	---	432,787	3,971
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								12,514

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 28.- Atención a estudiantes con necesidades.



FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

Se refiere al interés por el aprendizaje y el entorno social del estudiante.

Todos los ítems tienen una calificación regular siendo la más baja la correspondiente a: recomienda que su hijo o representado sea atendido en forma específica. Valoración es de 3,971/5,05; que representa un 78,63% equivale a una calificación A, excelente. Es una fortaleza.

PUNTAJE PROMEDIO OBTENIDO: 12,514/16 QUE REPRESENTA EL 78,21% EQUIVALENTE A UNA CALIFICACIÓN A, EXCELENTE.

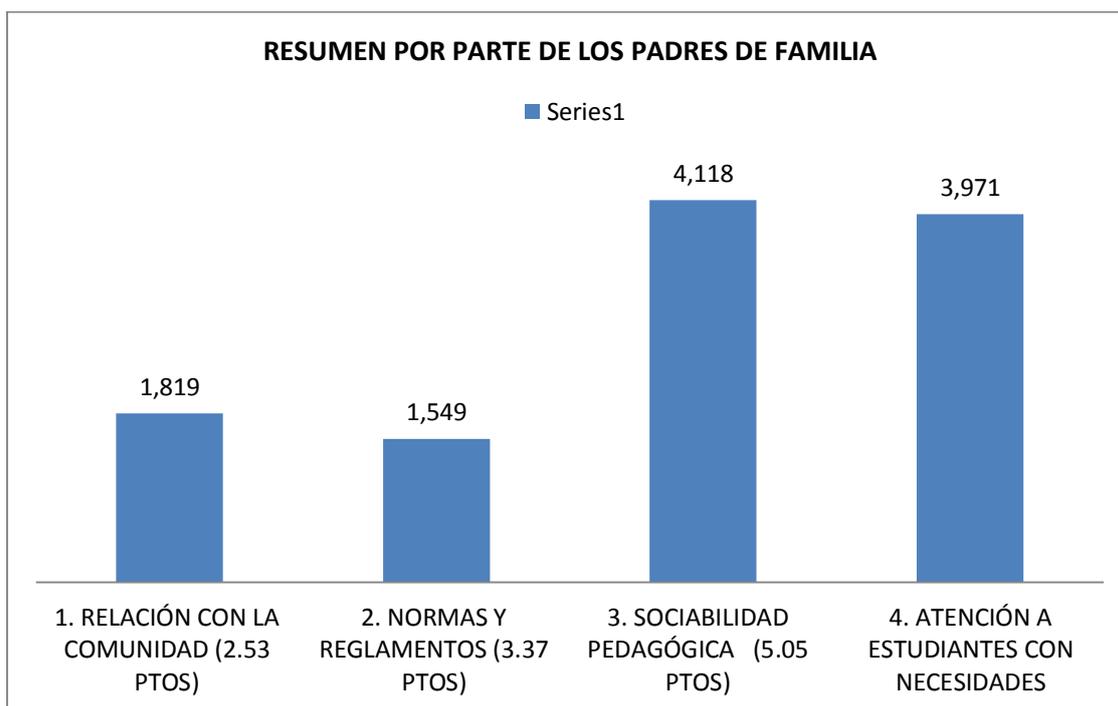
Tabla 29; Evaluación a los docentes por parte de los padres de familia

RESUMEN POR PARTE DE PADRE DE FAMILIA	
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	1,819
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	1,549
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	4,118
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	3,971

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 29.- Resumen por parte de los Padres de Familia.



FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

4.1.1.6 Tabla 30: Observación de la clase impartida por el docente: Actividades iniciales

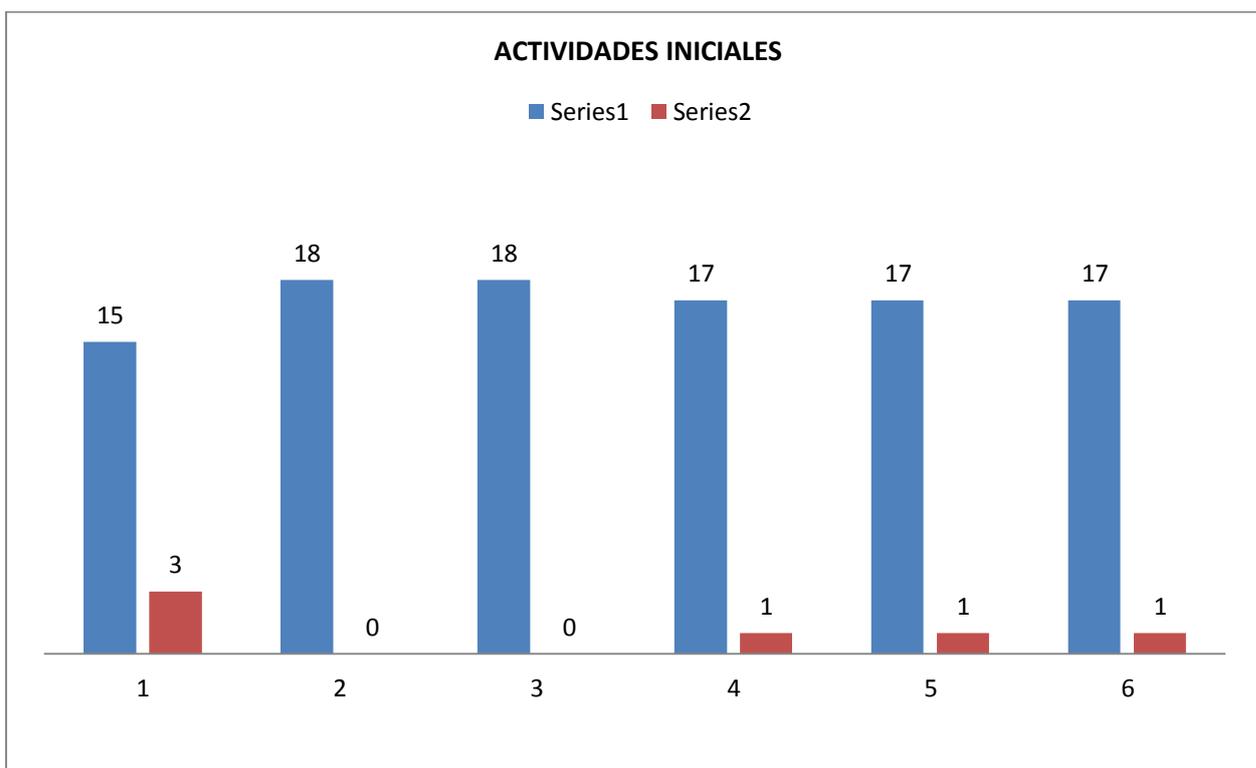
A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		Total
	Sí	No	
El docente:			
1. Presenta el plan de clase al observador.	15	3	18
2. Inicia su clase puntualmente.	18	0	18
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	18	0	18
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	17	1	18
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	17	1	18
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	17	1	18
Total respuestas	102	6	
Puntaje total.	127,50	0,00	
Puntaje promedio.	7,08	0,00	

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 30.- Actividades Iniciales



FUENTE: Observación a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Actividades iniciales son aquellas actividades que se realizan antes de empezar el tema para ir motivando al estudiante y lograr una mejor comprensión. Cabe destacar la puntualidad con la que se inicia las clases todos los profesores y la revisión de las tareas, la valoración obtenida es alta 7,08/7,50; es el 94,40% equivale a una calificación A, excelente. Siendo una fortaleza.

Tabla 31: Observación de la clase impartida por el docente: Proceso enseñanza – aprendizaje

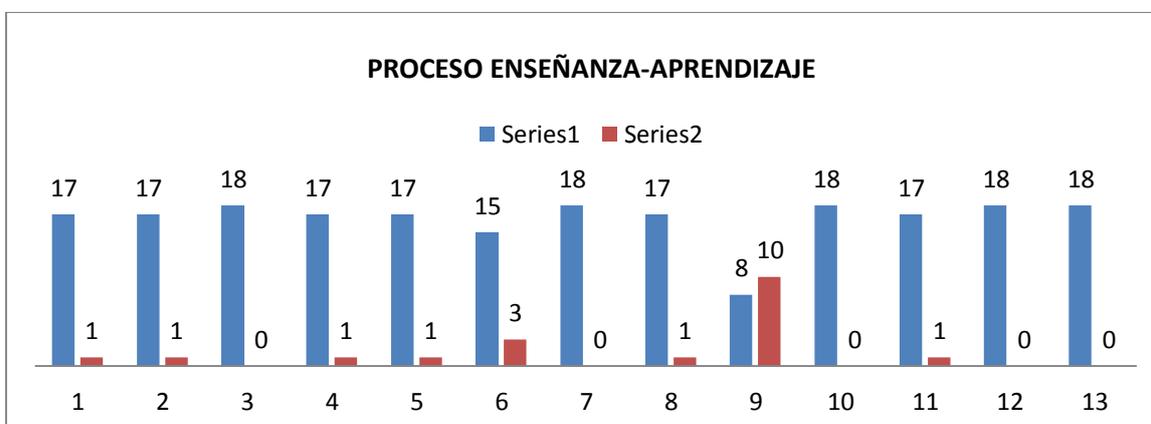
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN		
	Sí	No	total
El docente:			
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	17	1	18
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	17	1	18
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad)	18	0	18
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	17	1	18
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	17	1	18
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o	15	3	18
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	18	0	18
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	17	1	18
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	10	18
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	18	0	18
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	17	1	18
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	18	0	18
13. Envía tareas	18	0	18
Total respuestas	215	19	
Puntaje total.	269	0	
Puntaje promedio.	14,93	0,00	

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 31.- Proceso Enseñanza-Aprendizaje.



FUENTE: Observación a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje se debe buscar las mejores estrategias durante todo el período, en esta dimensión los maestros tienen dificultad en resumir al final del tema tratado en el resto existe una similitud en los valores. La valoración es de 14.93/16,25, que es el 91.88% equivale a una calificación A, excelente. Siendo una fortaleza.

Tabla 32: Observación de la clase impartida por el docente: Ambiente en el aula

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN		
	Sí	No	Total
El docente:			
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	18	0	18
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	18	0	18
3. Valora la participación de los estudiantes.	18	0	18
4. Mantiene la disciplina en el aula.	18	0	18
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	18	0	18
Total respuestas	90	0	
Puntaje total.	112,5	0,0	
Puntaje promedio.	6,25	0,00	
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	28,26	-	

FUENTE: Encuesta a docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 32.- Ambiente en el aula.



FUENTE: Observación a los docentes del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Aula es una sala donde se enseña una lección, es por eso que debe proporcionar un ambiente apropiado para el aprendizaje, las sillas bien dispuestas, la iluminación, la temperatura, todo ello hay que tener presente.

Es el mejor puntaje de todas las dimensiones. La valoración obtenida es de 6,25/6,25; representa el 100% equivale a una calificación A, excelente. Es totalmente una fortaleza y que debe mantenerse.

**PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE: 28,26/30
ES EL 94.2% EQUIVALE A UNA CALIFICACIÓN A, EXCELENTE.**

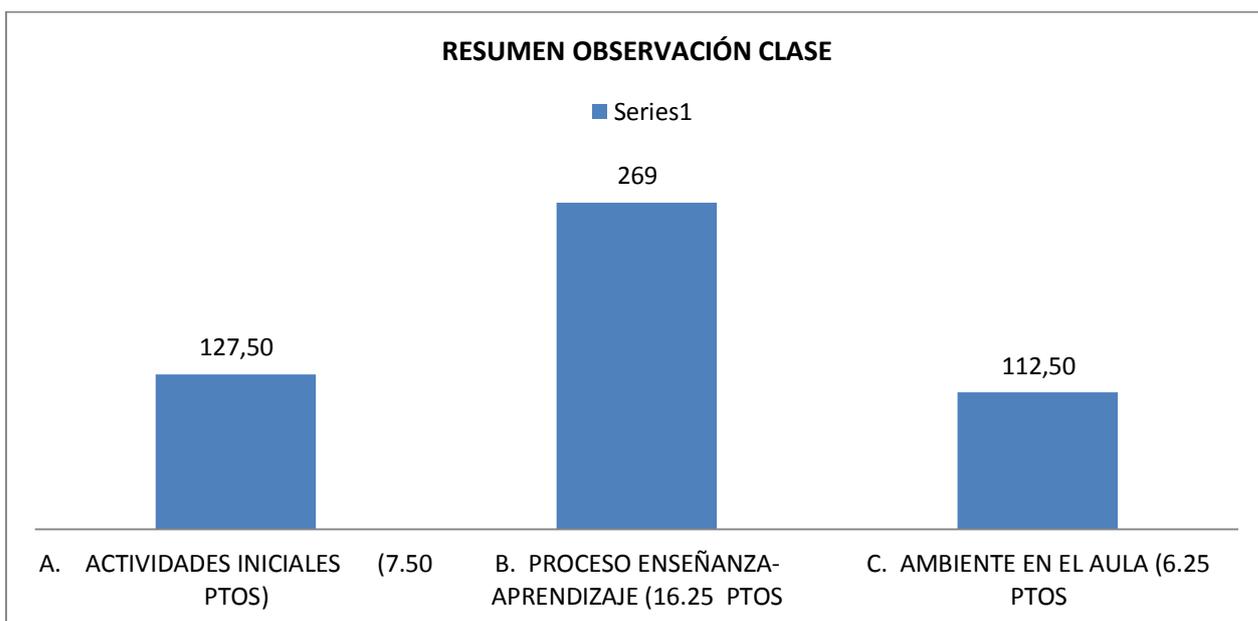
Tabla 33: Resumen de la observación de clase a los docentes.

RESUMEN OBSERVACIÓN CLASE	
A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)	127,50
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)	269
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)	112,50

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 33.- Resumen observación clase.



FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Tabla 34: Calificación del desempeño profesional docente

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:
(82,926 / 100 PTOS)**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,596		
Coevaluación de los docentes	8,663		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	8,591		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,834		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,514		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	57,198		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	28,264		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	85,462	A	EXCELENTE

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 34.- Calificación del desempeño profesional Docente



FUENTE: Encuesta a los padres de familia del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

La calificación obtenida es de 85,462/100, categoría A equivalente a EXCELENTE, coinciden en muchas de la apreciaciones en la falta de comunicación con los padres de familia de asuntos relacionados con la formación de los estudiantes, la poca utilización de tecnologías de la comunicación e información en las clases, el realizar resúmenes al final de los temas tratados y el de que exista preocupación más individualizada de los estudiantes, otra de las debilidades es la programación de actividades con los padres de familia, y buscar estrategias dentro de la dimensión de habilidades pedagógicas, también existe debilidad en el cumplimiento de normas y reglamentos.

5.1.5 Evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo

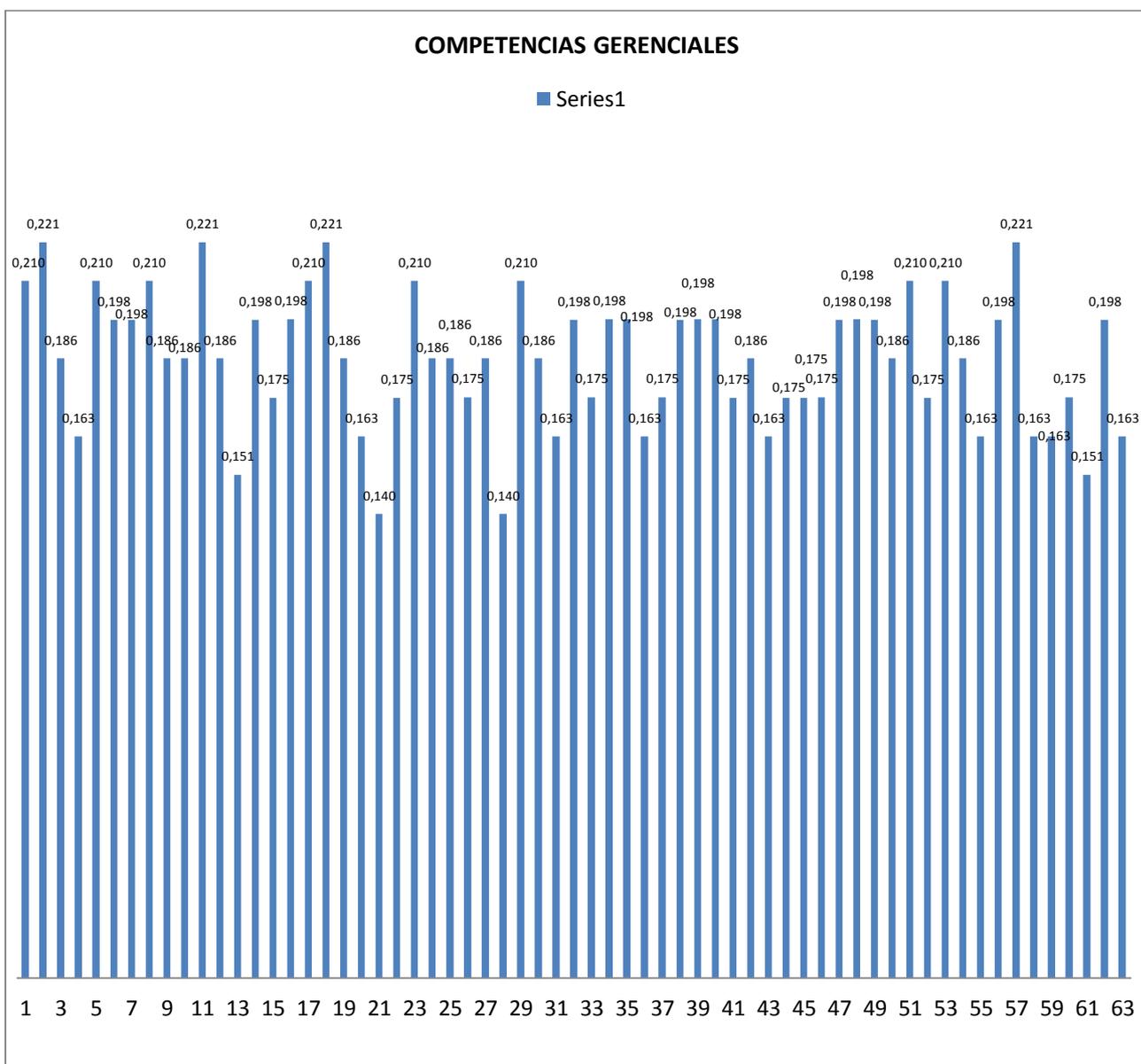
Tabla 35: Autoevaluación a Directivos: Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	(5 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,232	0,175	0,233	5	0,698	0,140
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal	0	0,058	0,232	0,175	0,233	5	0,698	0,140
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,713	11,743

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 35.- Competencias Gerenciales.



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

Se entiende por competencias gerenciales a la combinación de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una autoridad para ser eficaz. La valoración obtenida es de 11,743/14,65 que significa el 80.15% que corresponde a una calificación A, excelente. Habría que mejorar pequeñas cosas en cuanto a organizar y delegar funciones al Consejo Directivo. Es una fortaleza.

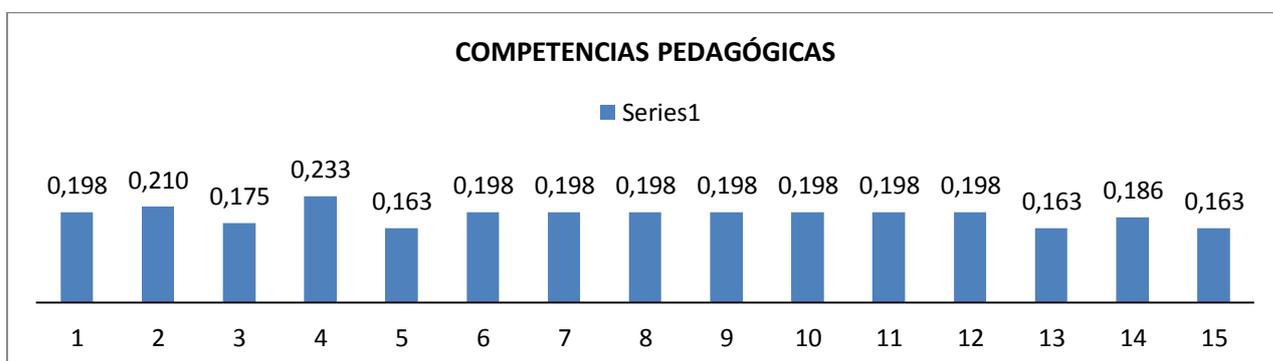
Tabla 36: Autoevaluación a directivos: Competencias pedagógicas

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)						(5 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,35	0,699	5	1,165	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.5. Asesoró directamente al personal docente en metodologías de enseñanza,	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,390	2,878

FUENTE: Encuesta a directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 36.- Competencias Pedagógicas.



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

Competencias pedagógicas son una serie de conocimientos, habilidades, capacidades, destrezas que se guiarán a los docentes para una mejor comprensión.

La valoración es de 2,878/3,26; representa el 88.28%, corresponde a una calificación A, equivalente excelente. Se debe mejorar en el seguimiento de las clases, es decir se debe realizar la visita a las clases y garantizar el ingreso de estudiantes con necesidades especiales. Es una fortaleza para la institución.

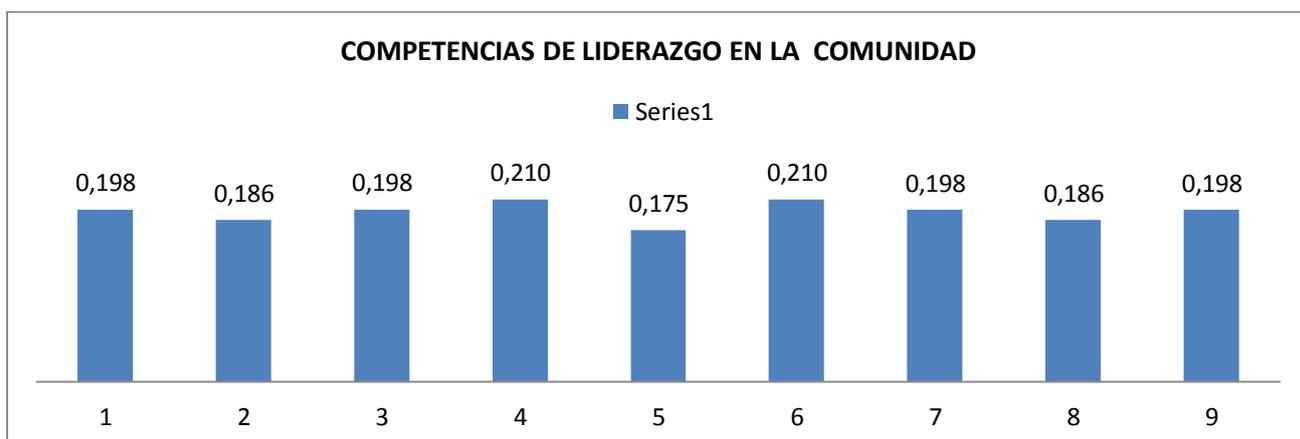
Tabla 37: Autoevaluación a directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD						(5 cuestionarios) +G724	TOTAL	PROMEDIO
(2.09 PTOS)	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,797	1,759
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				16,380

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 37.- Competencias de liderazgo en la comunidad.



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

Liderazgo con la comunidad es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, promover, convocar, motivar a un grupo o equipo. La valoración es de 1,759/2,09; representa el 84,16% significa una calificación A excelente. Hay que dejarse ayudar de los demás. Es una fortaleza.

**PUNTAJE TOTAL OBTENIDO 16,380/20; REPRESENTA EL 81,9%
REPRESENTA UNA CALIFICACIÓN A, EXCELENTE.**

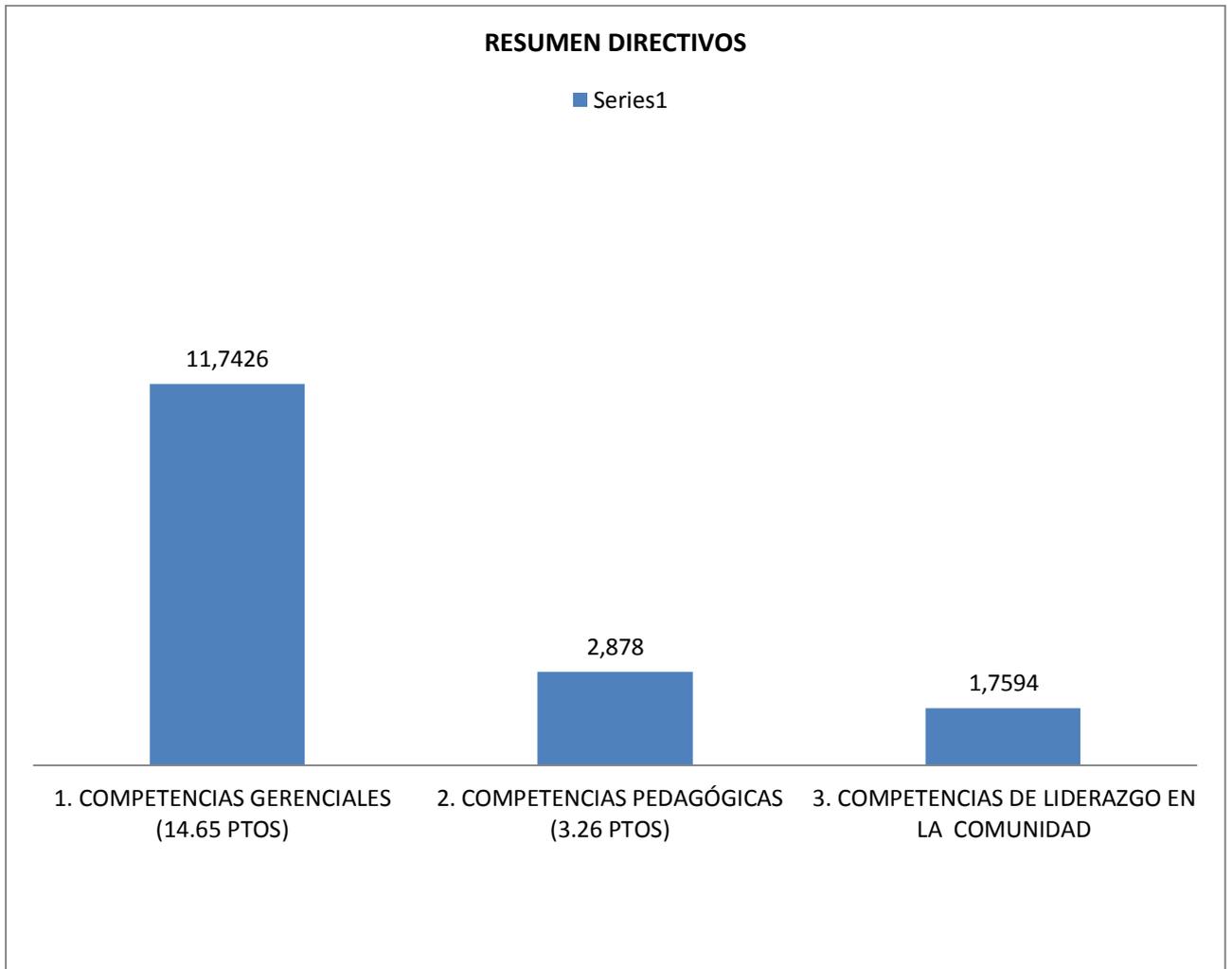
Tabla 38: Resumen de la autoevaluación de los directivos.

RESUMEN DIRECTIVOS	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	11,7426
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	2,878
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,7594

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

GRAFICO 38.- Resumen directivos.



FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

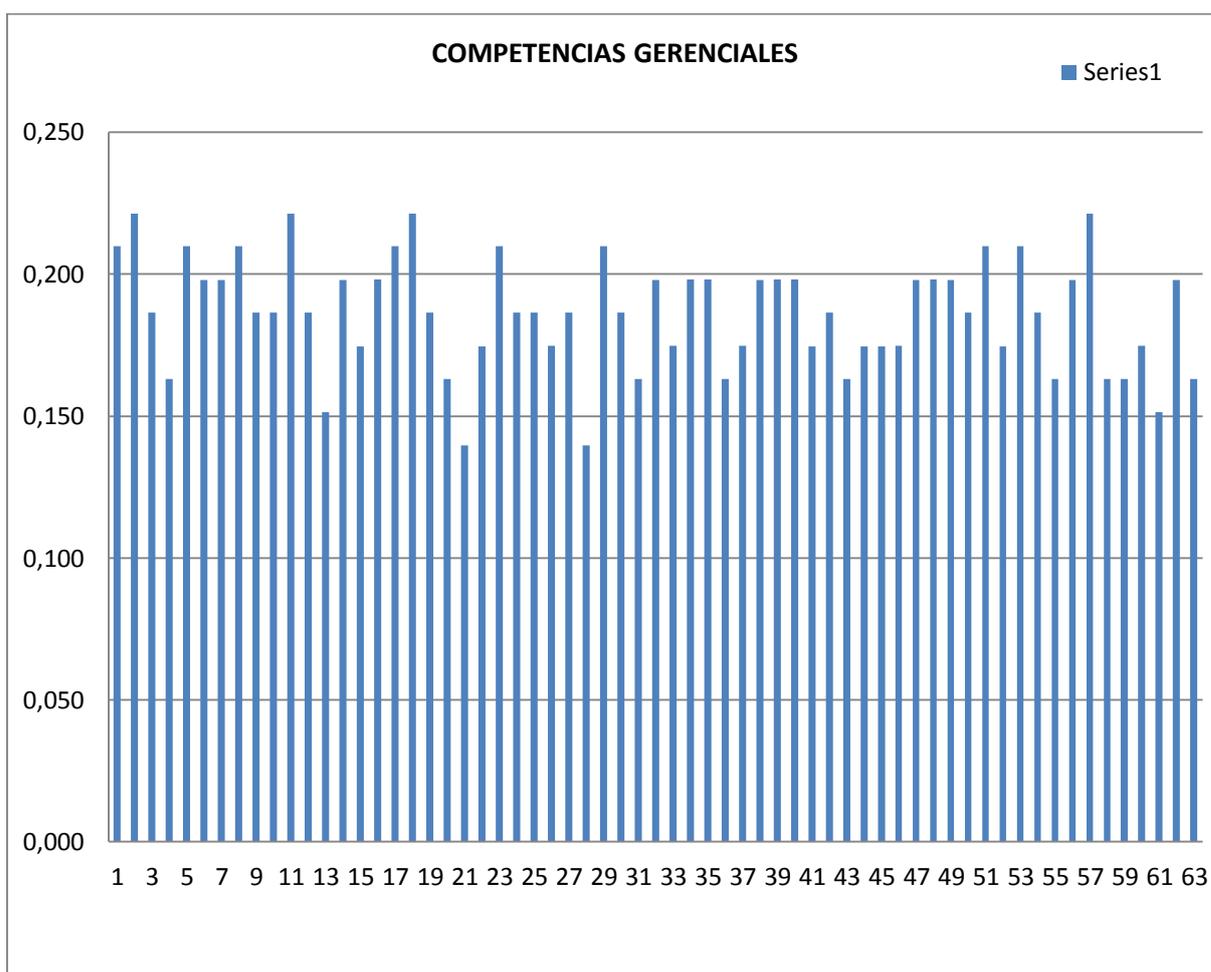
4.1.2.2 Tabla 39: Evaluación del Rector por los miembros del Consejo Directivo: Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	2,124	0,472	14	2,596	0,185
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0,354	0,708	1,18	14	2,36	0,169
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y personal de la institución.	0	0,059	0,118	1,062	1,416	14	2,655	0,190
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios.	0	0,059	0,236	0,354	2,124	14	2,773	0,198
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales.	0	0,177	0,236	0,531	1,416	14	2,36	0,169
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de delegación.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,059	0,118	1,416	0,944	14	2,537	0,181
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios.	0	0,059	0,236	0,708	1,652	14	2,655	0,190
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la institución.	0	0	0,354	0,354	2,124	14	2,832	0,202
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar el trabajo.	0	0,059	0,236	1,062	1,18	14	2,537	0,181
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,472	0,354	1,888	14	2,714	0,194
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución.	0	0	1,416	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y servicios.	0	0,059	0,236	0,885	1,416	14	2,596	0,185
1.19. Incentiva al personal para que asista a cursos de capacitación.	0	0,059	0	0,708	2,124	14	2,891	0,207
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos establecidos.	0	0	0,472	0,531	1,652	14	2,655	0,190
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la gestión.	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más datos.	0	0,059	0,118	1,239	1,18	14	2,596	0,185
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,118	1,416	1,18	14	2,714	0,194
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades institucionales.	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones.	0	0	0,236	0,531	2,124	14	2,891	0,207
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según lo establecido.	0	0	0,354	0,531	1,888	14	2,773	0,198
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo.	0	0,059	0,118	0,708	1,888	14	2,773	0,198
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Consejo Estudiantil.	0	0,059	0,354	0,885	1,18	14	2,478	0,177
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia.	0	0	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	1,416	1,18	14	2,714	0,194
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,059	0,236	0,885	1,416	14	2,596	0,185
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,118	0,118	1,239	0,944	14	2,419	0,173
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,354	2,596	14	3,068	0,219
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente y administrativo.	0	0,059	0,118	0,708	1,888	14	2,773	0,198
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las actividades.	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,059	0,354	0,885	1,18	14	2,478	0,177
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,118	0,236	1,062	0,944	14	2,36	0,169
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la gestión.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe de gestión.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,236	1,416	0,944	14	2,596	0,185
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,118	0,354	0,177	1,888	14	2,537	0,181
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al año.	0	0	0,118	0,885	1,888	14	2,891	0,207
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del plantel.	0	0,059	0,118	1,062	1,416	14	2,655	0,190
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento del plantel.	0	0	0,118	1,593	0,944	14	2,655	0,190
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas.	0	0	0,236	1,239	1,18	14	2,655	0,190
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al personal.	0	0	0,118	1,416	1,18	14	2,714	0,194
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,118	1,239	1,416	14	2,773	0,198
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución.	0	0	0,236	1,416	0,944	14	2,596	0,185
1.55. Es responsable por el manejo, uso y mantenimiento de los recursos.	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados.	0	0	0,236	1,239	1,18	14	2,655	0,190
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia las actividades.	0	0,059	0,118	1,593	0,708	14	2,478	0,177
1.58. Coordina con el Tesorero, la mejor forma de manejo de los recursos.	0	0	0,118	0,708	2,124	14	2,95	0,211
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos.	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos.	0	0	0	0,885	1,888	14	2,773	0,198
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo.	0	0	0,118	0,531	1,888	14	2,537	0,181
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad.	0	0	0,354	0,177	2,124	14	2,655	0,190
TOTAL	---	---	---	---	---	---	167,265	11,948

FUENTE: Encuesta a los directivos del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

GRAFICO 39.- Competencias Gerenciales.



FUENTE: Encuesta a los miembros del consejo

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se entiende por competencias gerenciales a la combinación de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una autoridad para ser eficaz.

Según el Consejo Directivo se debe mejorar en dar cuentas de su accionar a la comunidad educativa, se obtiene una valoración 11,948/14,59; que corresponde al 81,89% que equivale a una calificación A, excelente. Es una fortaleza para la institución.

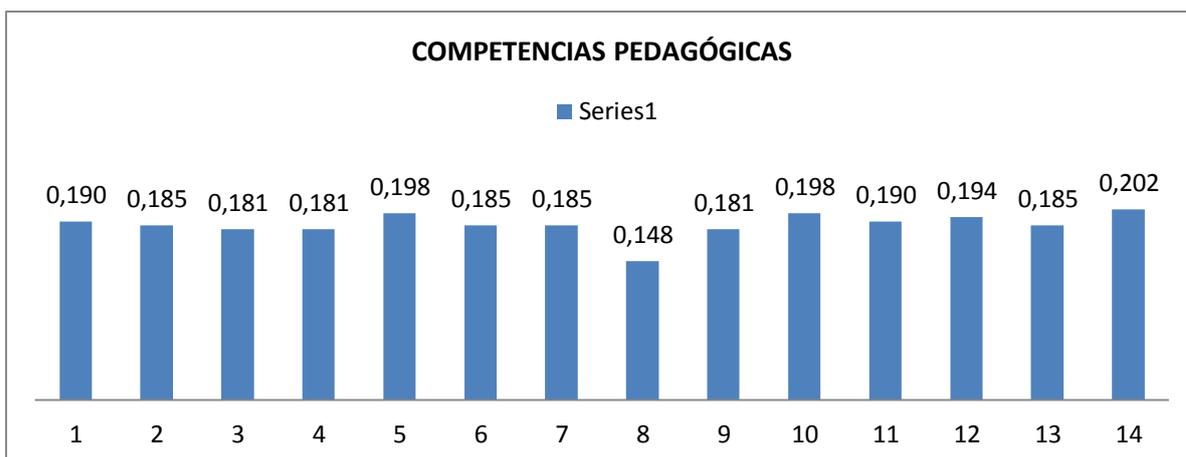
Tabla 40: Evaluación del Rector y Vicerrector por miembros del Consejo Directivo: Competencias pedagógicas

			VALORACIÓN			TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)								
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con	0	0	0,472	0,531	1,652	14	2,655	0,190
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales de desarrollo	0	0	0,236	1,416	0,944	14	2,596	0,185
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la	0	0	0,236	1,593	0,708	14	2,537	0,181
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje	0	0,059	0,236	0,885	1,416	14	2,596	0,185
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,118	0,236	0,354	1,888	14	2,596	0,185
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los	0	0,059	0,118	1,416	0,472	14	2,065	0,148
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,059	0,236	1,062	1,18	14	2,537	0,181
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte	0	0	0,118	1,593	0,944	14	2,655	0,190
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades	0	0,118	0,118	0,354	2,124	14	2,714	0,194
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para	0	0	0,236	1,416	0,944	14	2,596	0,185
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,462	2,604

FUENTE: Encuesta a los Miembros de Consejo del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 40.- Competencias Pedagógicas.



FUENTE: Encuesta a los Miembros de Consejo del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

Competencias pedagógicas son una serie de conocimientos, habilidades, capacidades, destrezas que se guiarán a los docentes para una mejor comprensión. Hay que mejorar en la supervisión de la evaluación que se hace a los estudiantes.

La valoración obtenida es de 2,604/3,29; es el 79,15% que equivale a una calificación A, excelente. Es una fortaleza.

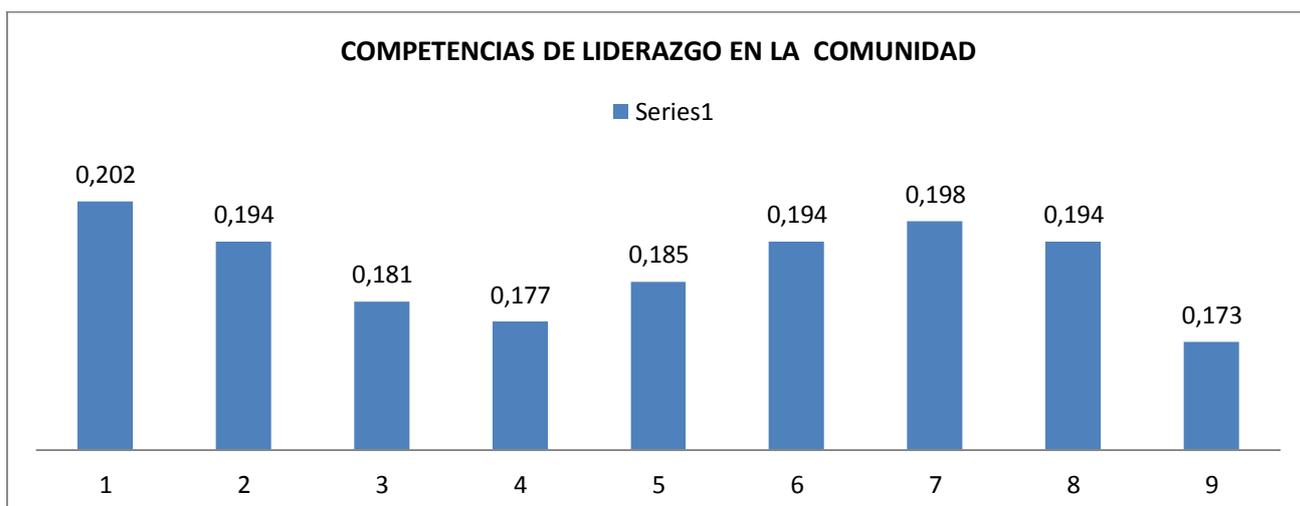
Tabla 41: Evaluación del Rector y Vicerrector por miembros del Consejo Directivo: Competencias de liderazgo en la comunidad.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
(2.12 PTOS)	VALORACIÓN					(14 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad	0	0	0,354	0,354	2,124	14	2,832	0,202
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la	0	0,059	0,118	0,885	1,652	14	2,714	0,194
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de	0	0,059	0,236	1,239	0,944	14	2,478	0,177
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes	0	0,118	0,236	0,354	1,888	14	2,596	0,185
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de	0	0,059	0,118	0,885	1,652	14	2,714	0,194
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades	0	0	0,472	0,354	1,888	14	2,714	0,194
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y	0	0	0,708	0,531	1,18	14	2,419	0,173
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,777	1,698
					PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS			16,250

FUENTE: Encuesta a los Miembros de Consejo del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 41.- Competencias de liderazgo en la comunidad.



FUENTE: Encuesta a los Miembros de Consejo del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Liderazgo con la comunidad es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, promover, convocar, motivar a un grupo o equipo.

Se obtiene una valoración de 1,698/2,12 corresponde a un 80,09% y equivale a una calificación A, excelente. Se debe dar énfasis a desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

**LA VALORACIÓN OBTENIDA EN LA EVALUACIÓN DEL RECTOR
POR MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO ES DE 16,250/20
QUE REPRESENTA, EL 81,25%
EQUIVALENTE A UNA CALIFICACIÓN A, EXCELENTE.**

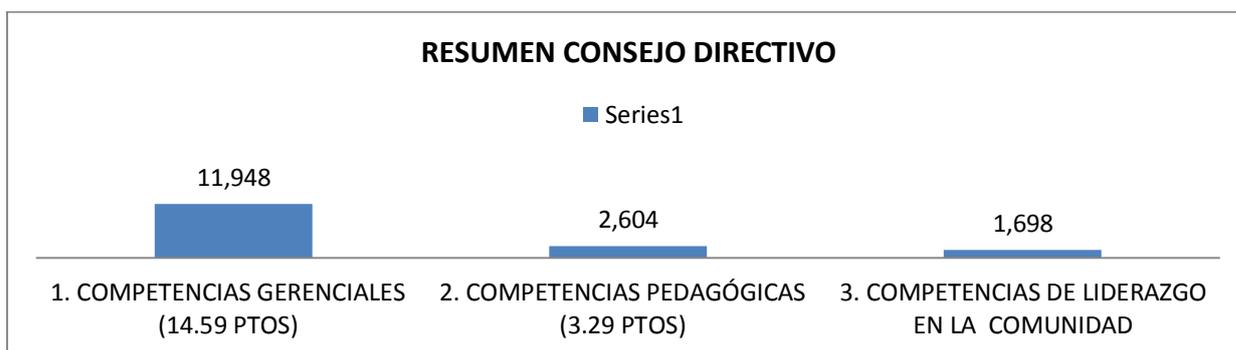
Tabla 42: Resumen de la evaluación de los directivos por parte de los miembros del Consejo Directivo.

RESUMEN CONSEJO DIRECTIVO	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	11,948
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	2,604
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,698

FUENTE: Encuesta a los Miembros de Consejo del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

GRAFICO 42.- Resumen Consejo Directivo.



FUENTE: Encuesta a los Miembros de Consejo del ITSSDB.

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F

5.1.6 Evaluación a Directivos por miembros del Consejo Estudiantil: Competencias gerenciales

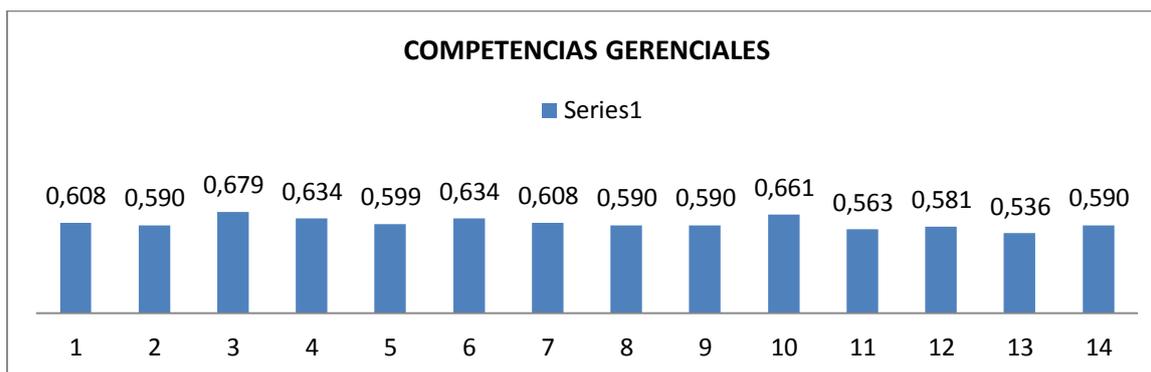
**Tabla 43: Evaluación a Directivos por miembros del Consejo Estudiantil:
Competencias gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	1	2	3	4	5	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(20 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	6,432	5,72	20	12,152	0,608
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,714	5,36	5,72	20	11,794	0,590
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,358	0	3,216	10,01	20	13,584	0,679
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,714	2,68	9,295	20	12,689	0,634
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	4,288	7,15	20	11,974	0,599
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,357	3,752	8,58	20	12,689	0,634
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	6,432	5,72	20	12,152	0,608
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	1,071	4,288	6,435	20	11,794	0,590
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,179	0,714	3,752	7,15	20	11,795	0,590
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,357	2,144	10,725	20	13,226	0,661
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	9,112	2,145	20	11,257	0,563
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a	0	0	0,357	6,968	4,29	20	11,615	0,581
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,179	1,785	3,752	5,005	20	10,721	0,536
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,714	5,36	5,72	20	11,794	0,590
TOTAL	---	---	---	---	---	---	169,236	8,462

FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 43.- Competencias Gerenciales.



FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se entiende por competencias gerenciales a la combinación de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una autoridad para ser eficaz. La puntuación obtenida es de 8,462/10, equivalente al 84,62%; calificación A, excelente. Hay que mejorar en las actividades con los padres de familia. Es una fortaleza esta dimensión.

Tabla 44: Evaluación de los directivos por Miembros del Consejo Estudiantil: Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuestio- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	VALORACIÓN							
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,3 58	1,071	4,2 88	5,0 05	20	10,722	0,536
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,3 58	1,428	4,2 88	4,2 9	20	10,364	0,518
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	1,071	5,3 6	5,0 05	20	11,436	0,572
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	1,071	4,2 88	6,4 35	20	11,794	0,590
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,5 37	0,714	5,3 6	3,5 75	20	10,186	0,509
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	54,502	2,725

FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 44.- Competencias Pedagógicas.



FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Competencias pedagógicas son una serie de conocimientos, habilidades, capacidades, destrezas que guiarán a los docentes para un mejor trabajo educativo. Se obtiene una calificación de 2,725/3,57, que representa el 76,33%, calificación A, excelente. Hay que prestar más atención a ésta dimensión.

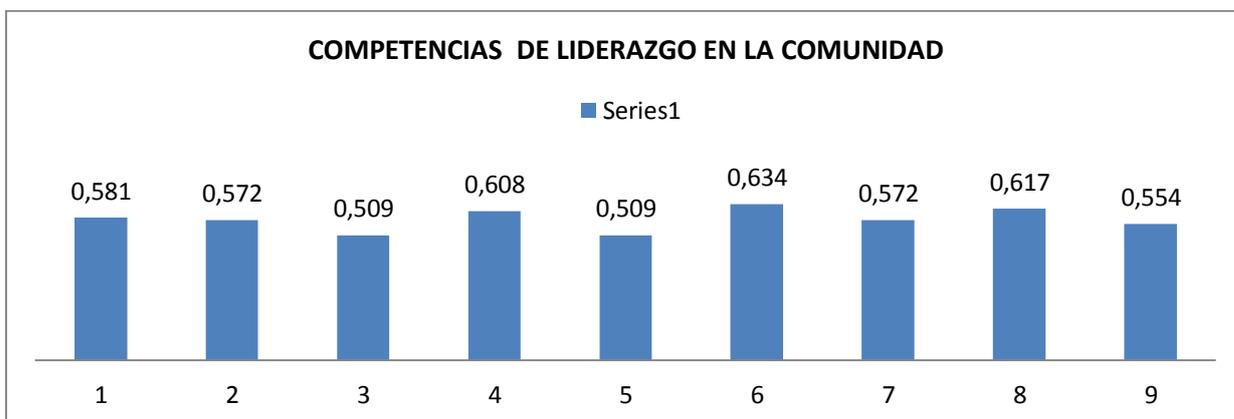
Tabla 45: Evaluación a Directivos por Miembros del Consejo Estudiantil: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1,428	3,752	6,435	20	11,615	0,581
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,358	0,714	3,216	7,15	20	11,438	0,572
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,358	1,428	4,824	3,575	20	10,185	0,509
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,714	4,288	7,15	20	12,152	0,608
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	1,071	7,504	1,43	20	10,184	0,509
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	4,824	7,865	20	12,689	0,634
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,358	0,714	3,216	7,15	20	11,438	0,572
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,179	0,357	3,216	8,58	20	12,332	0,617
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	0,358	0,714	4,288	5,72	20	11,080	0,554
TOTAL	-	---	---	---	---	---	103,113	5,156

FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 45.- Competencias de Liderazgo en la Comunidad.



FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Liderazgo con la comunidad es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, promover, convocar, motivar a un grupo o equipo.

Se obtiene una valoración de 5,156/6,43 cuyo porcentaje es 80,19% que corresponde a una calificación A, excelente. Se debe fortalecer en lo que corresponde a relacionar las acciones del plantel con el desarrollo comunitario y mejorar en las relaciones de convivencia con los docentes y padres de familia.

LA VALORACIÓN ASIGNADA A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS INTEGRANTES DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL ES DE 16,343/20; 81,71% QUE CORRESPONDE A UNA CALIFICACIÓN A, EXCELENTE.

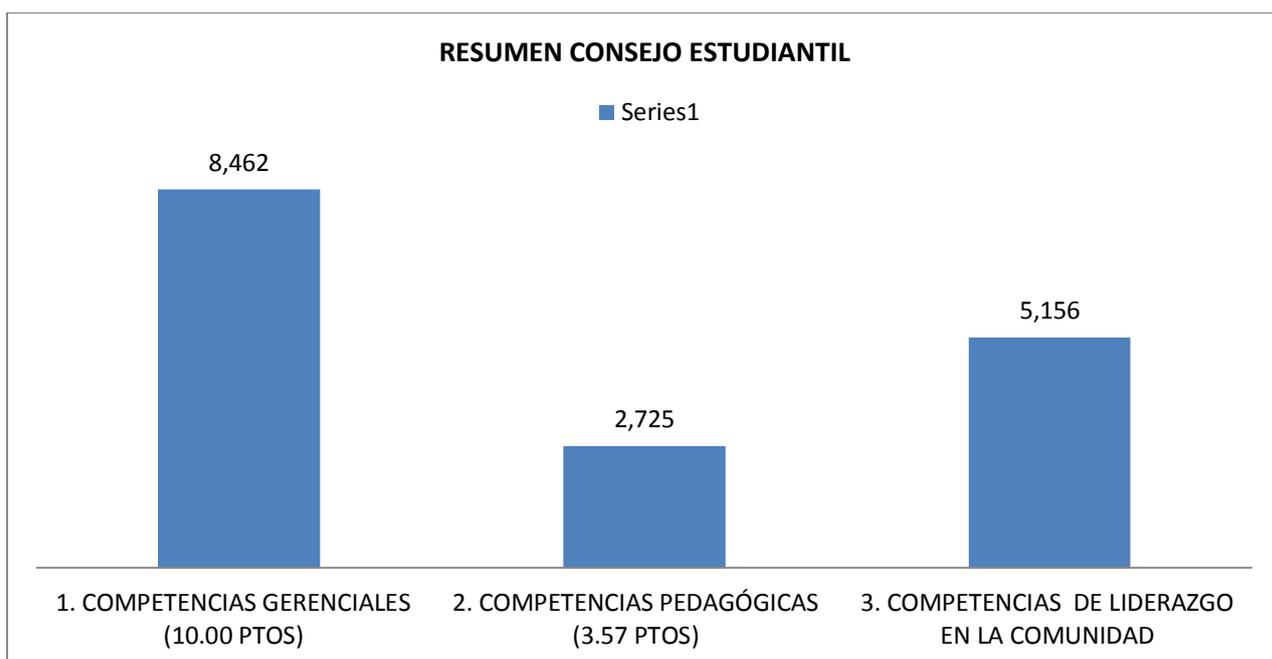
Tabla 46: Resumen de la evaluación de los directivos por parte del gobierno estudiantil.

RESUMEN CONSEJO ESTUDIANTIL	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	8,462
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	2,725
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	5,156

FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 46.- Resumen Consejo Estudiantil.



FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

5.1.7 Evaluación Del Rector por el Comité Central de Padres de Familia: Competencias Gerenciales.

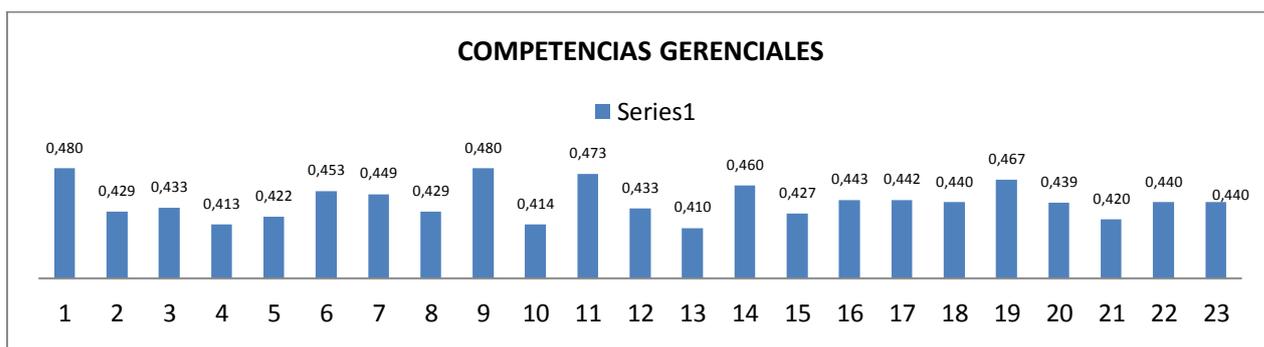
**Tabla 47: Evaluación Del Rector por el Comité Central de Padres de Familia:
Competencias Gerenciales.**

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					(20 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	2,744	6,851	20	9,595	0,480
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,179	0,526	3,136	4,743	20	8,584	0,429
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,526	3,92	4,216	20	8,662	0,433
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	1,052	3,528	3,689	20	8,269	0,413
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,179	0,526	3,528	4,216	20	8,449	0,422
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,263	3,528	5,27	20	9,061	0,453
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,179	0,526	1,96	6,324	20	8,989	0,449
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,179	0,526	3,136	4,743	20	8,584	0,429
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	2,744	6,851	20	9,595	0,480
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades	0	0	1,578	1,96	4,743	20	8,281	0,414
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	3,136	6,324	20	9,46	0,473
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	5,488	3,162	20	8,65	0,433
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,179	1,052	2,744	4,216	20	8,191	0,410
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	3,136	5,797	20	9,196	0,460
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al	0	0	0,789	3,528	4,216	20	8,533	0,427
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,179	0,526	2,352	5,797	20	8,854	0,443
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a,	0	0,179	0,263	3,136	5,27	20	8,848	0,442
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	3,528	4,743	20	8,797	0,440
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los	0	0	0,263	2,744	6,324	20	9,331	0,467
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de	0	0	0	5,096	3,689	20	8,785	0,439
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,789	3,92	3,689	20	8,398	0,420
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,526	3,528	4,743	20	8,797	0,440
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,789	2,744	5,27	20	8,803	0,440
TOTAL	---	---	---	---	---	---	202,712	10,136

FUENTE: Encuesta al comité Central de Padres de Familia

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 47.- Competencias Gerenciales.



FUENTE: Encuesta al comité Central de Padres de Familia

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Se entiende por competencias gerenciales a la combinación de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una autoridad para ser eficaz.

La puntuación obtenida en esta dimensión es de 10,136/12,10; es el 83,76% corresponde a una calificación A equivalente a excelente. Es una fortaleza para la institución.

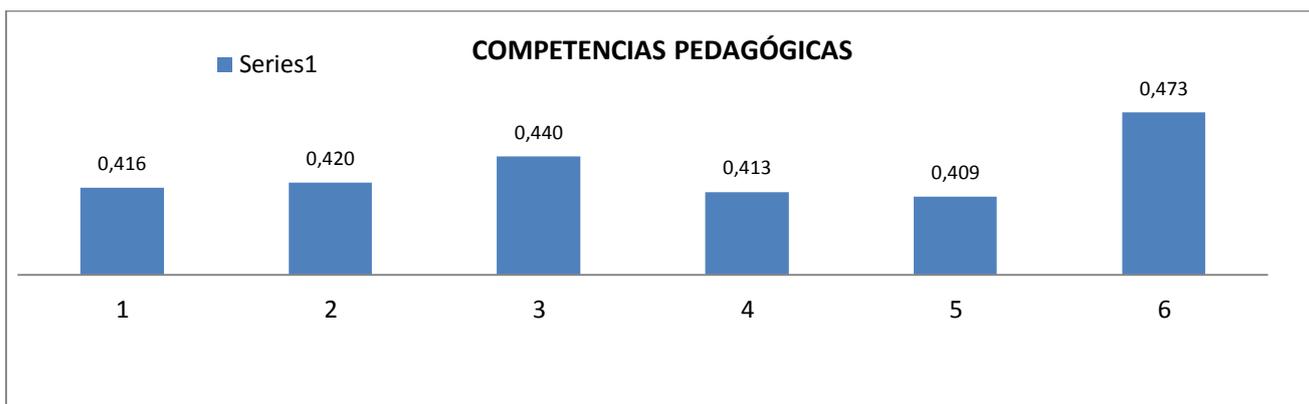
Tabla 48: Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia: Competencias Pedagógicas.

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					(20 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,179	0,789	3,136	4,216	20	8,32	0,416
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,789	3,92	3,689	20	8,398	0,420
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la	0	0	0,526	3,528	4,743	20	8,797	0,440
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,526	5,096	2,635	20	8,257	0,413
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución	0	0,179	0,789	3,528	3,689	20	8,185	0,409
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa,	0	0	0	3,136	6,324	20	9,460	0,473
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,417	2,571

FUENTE: Encuesta al comité Central de Padres de Familia

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 48.- Competencias Pedagógicas.



FUENTE: Encuesta al comité Central de Padres de Familia

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Competencias pedagógicas son una serie de conocimientos, habilidades, capacidades, destrezas que se guiarán a los docentes para un mejor trabajo educativo.

La valoración obtenida es de 2,571/3,16; equivalente al 81,36% que lo ubica en una calificación A, excelente, la puntuación de los ítems es pareja. Aunque hay que mejorar en buscar estrategias para una mejor convivencia.

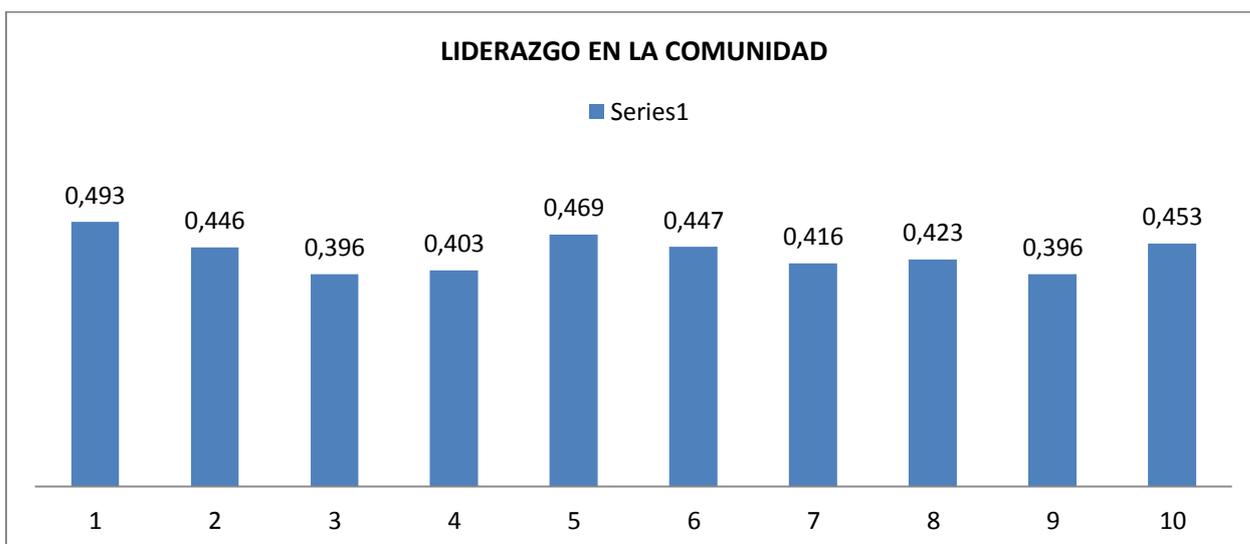
Tabla 49: Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia: Competencias de Liderazgo en la Comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,96	7,905	20	9,87	0,493
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	3,92	4,743	20	8,93	0,446
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y	0	0,179	1,052	3,528	3,162	20	7,92	0,396
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,179	1,052	3,136	3,689	20	8,06	0,403
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la	0	0,179	0,263	1,568	7,378	20	9,39	0,469
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,526	3,136	5,27	20	8,93	0,447
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,179	0,789	3,136	4,216	20	8,32	0,416
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones	0	0,179	0,789	2,744	4,743	20	8,46	0,423
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	1,315	2,744	3,689	20	7,93	0,396
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,263	3,528	5,27	20	9,06	0,453
TOTAL	---	---	---	---	---	---	86,851	4,343
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				13,916

FUENTE: Encuesta al comité Central de Padres de Familia

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 49.- Liderazgo en la Comunidad.



FUENTE: Encuesta al comité Central de Padres de Familia

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Liderazgo con la comunidad es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, promover, convocar, motivar a un grupo o equipo. La valoración es de 4,343/4,74; que es el 91,62%, representa a una calificación A, excelente. Se nota la falta de actividades con entidades comunitarias y de involucrarse más con todos los miembros de la comunidad educativa. Es una fortaleza para la institución.

EL PUNTAJE OBTENIDO POR LOS DIRECTIVOS EN LA ENCUESTA A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA ES DE 13,916/20 QUE CORRESPONDE AL 84,43% CON UNA CALIFICACIÓN A EQUIVALENTE EXCELENTE.

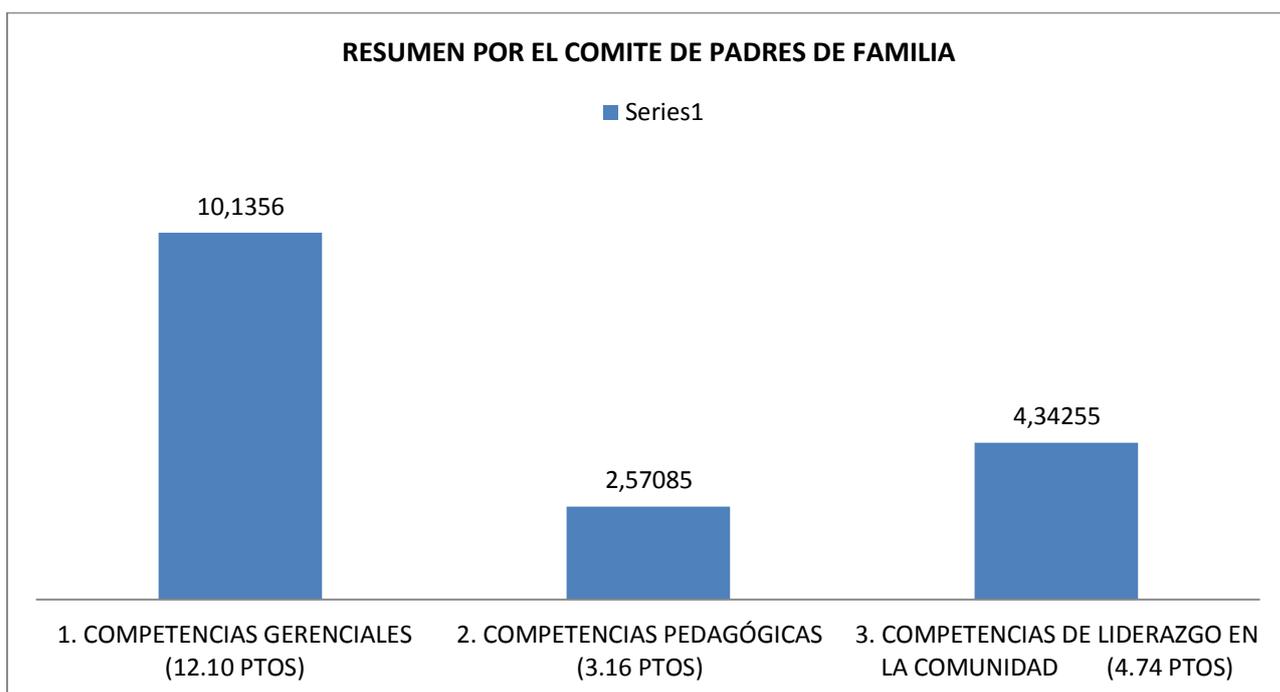
Tabla 50: Resumen de la evaluación de los directivos por parte del Comité central de padres de familia.

RESUMEN POR EL COMIYR DE PADRES DE FAMILIA	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	10,1356
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	2,57085
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	4,34255

FUENTE: Encuesta al comité Central de Padres de Familia

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 50.- Resumen por el Comité de Padres de Familia.



FUENTE: Encuesta al comité Central de Padres de Familia

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

5.1.8 Evaluación a Directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias Gerenciales

Tabla 51: Evaluación a Directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias Gerenciales

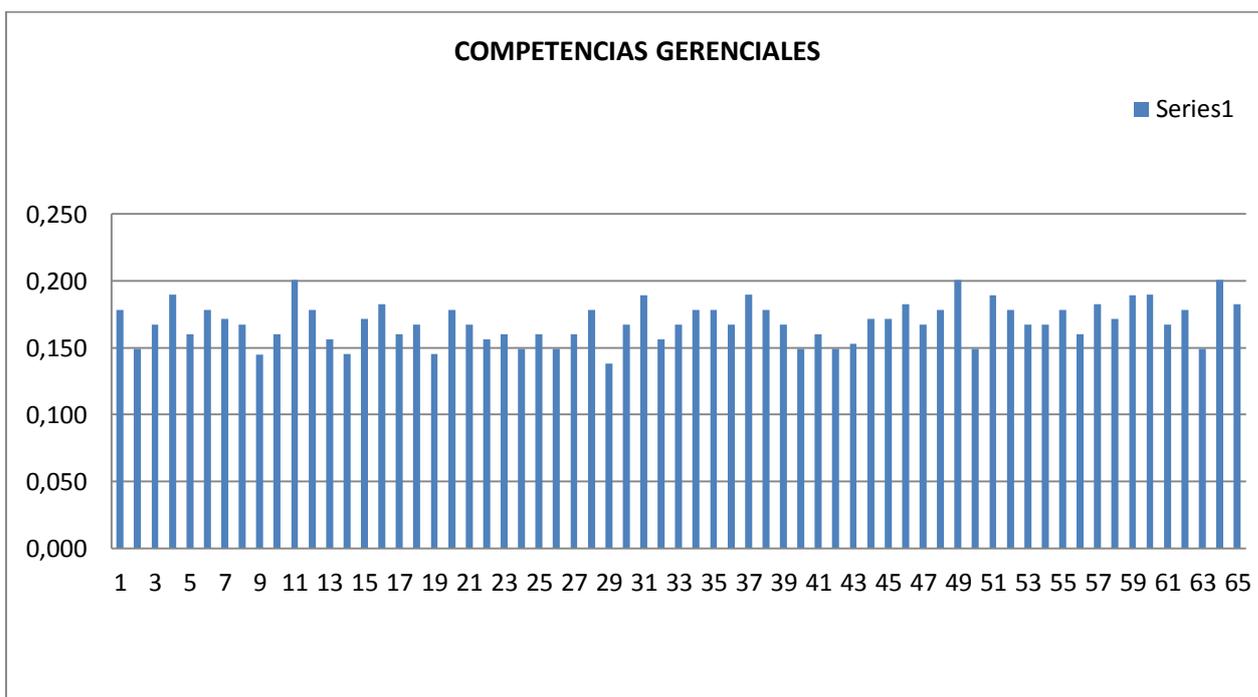
	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	1	2	3	4	5	(5 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,232	0,175	0,233	5	0,698	0,140
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal	0	0,058	0,232	0,175	0,233	5	0,698	0,140
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198

1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente,	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios,	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado,	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,713	11,743

FUENTE: Encuesta al Supervisor del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 51.- Competencias Gerenciales.



FUENTE: Encuesta al Supervisor del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Las competencias, experticia y conocimientos gerenciales, permite lograr el engranaje para dar respuestas a las exigencias del entorno que necesita una autoridad eficaz. Se obtiene una valoración de 10,995/14,45 que es el 76,08% equivale a una calificación A, excelente Se debe mejorar en mantener buenas relaciones con los miembros de la familia educativa, dándoles apoyo para que cumplan su rol.

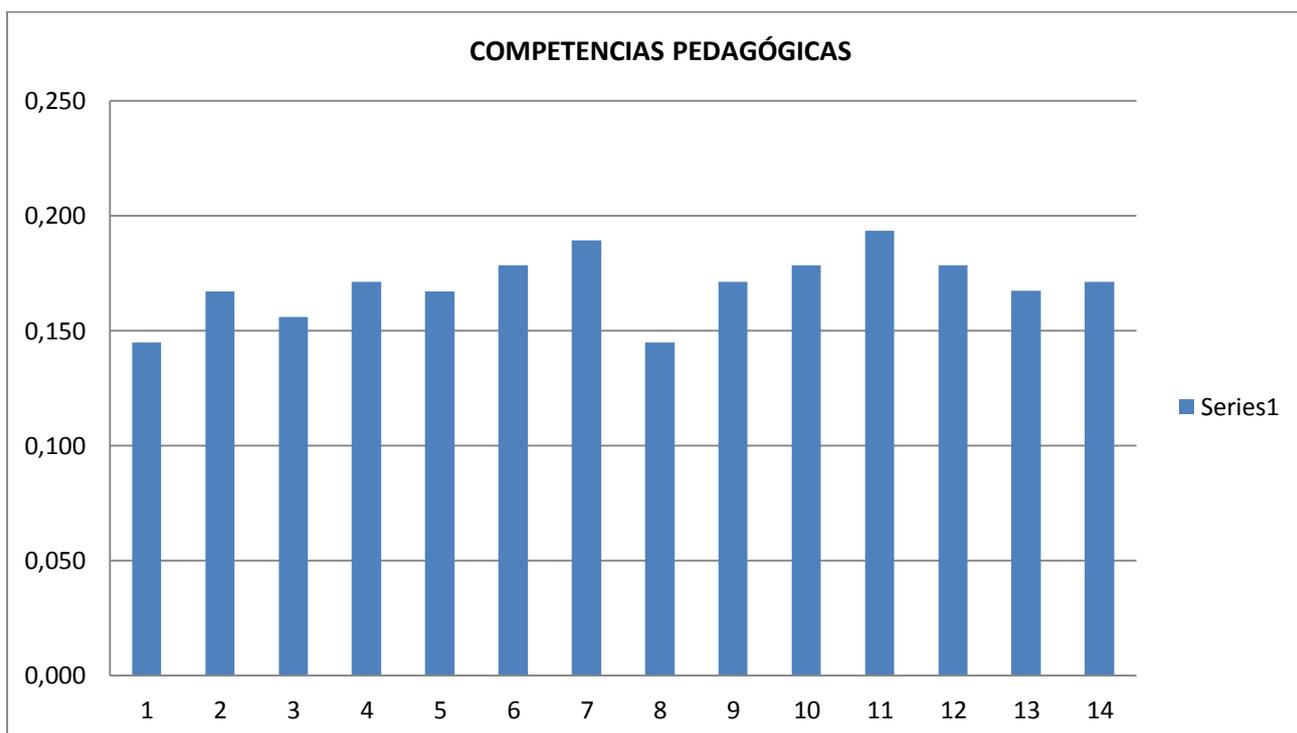
**Tabla 52: Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar:
Competencias Pedagógicas**

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)						(5 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal	0	0,058	0,116	0	0,699	5	0,873	0,175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,35	0,699	5	1,165	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza,	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,390	2,878

FUENTE: Encuesta al Supervisor del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 52.- Competencias Pedagógicas.



FUENTE: Encuesta al Supervisor del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Competencias pedagógicas son una serie de conocimientos, habilidades, capacidades, destrezas que se guiarán a los docentes para un mejor trabajo educativo.

La valoración obtenida es de 2,380/3,11, que es el 76,52% correspondiente a una calificación A, excelente. Se debe involucrar a docentes, padres de familia, estudiantes en la elaboración del PEI y escuchar las sugerencias.

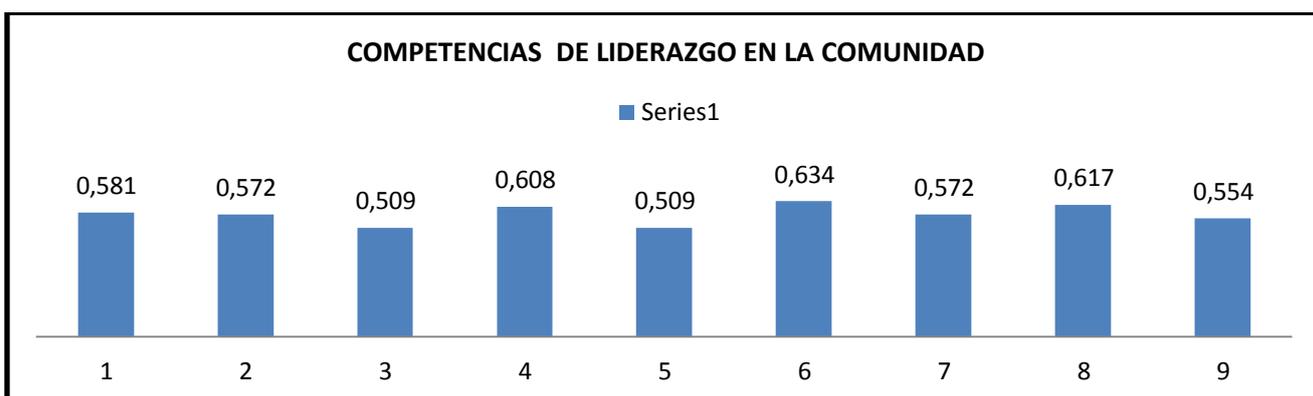
**Tabla 53: Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar:
Competencias de Liderazgo en la Comunidad.**

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
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	0	0,132	0,112	0,334	0,223	5	0,801	0,160
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de	0	0,132	0,112	0,167	0,446	5	0,857	0,171
3.3. Mantiene buenas relaciones con los	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
3.5. Delega responsabilidades que rijan	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo	0,056	0	0,112	0,501	0,223	5	0,892	0,178
3.8. Promueve el desarrollo de actividades	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades	0	0,132	0,112	0,167	0,446	5	0,857	0,171
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos	0,056	0,132	0,112	0,167	0,223	5	0,69	0,138
3.12	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,119	2,024
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				15,399

FUENTE: Encuesta al Supervisor del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 53.- Competencias de Liderazgo en la Comunidad.



FUENTE: Encuesta al Supervisor del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

Liderazgo con la comunidad es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, promover, convocar, motivar a un grupo o equipo. Hay que valorar el esfuerzo de los demás.

Valoración obtenida 2,024/2,44; equivale al 82,95% correspondiente a una calificación A, excelente. Es una fortaleza de la institución.

**LA VALORACIÓN OBTENIDA POR EL RECTOR EN LA
EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPERVISOR ES DE 15,339/20
EQUIVALENTE AL 76,70% QUE REPRESENTA UNA CALIFICACIÓN
A, EXCELENTE.**

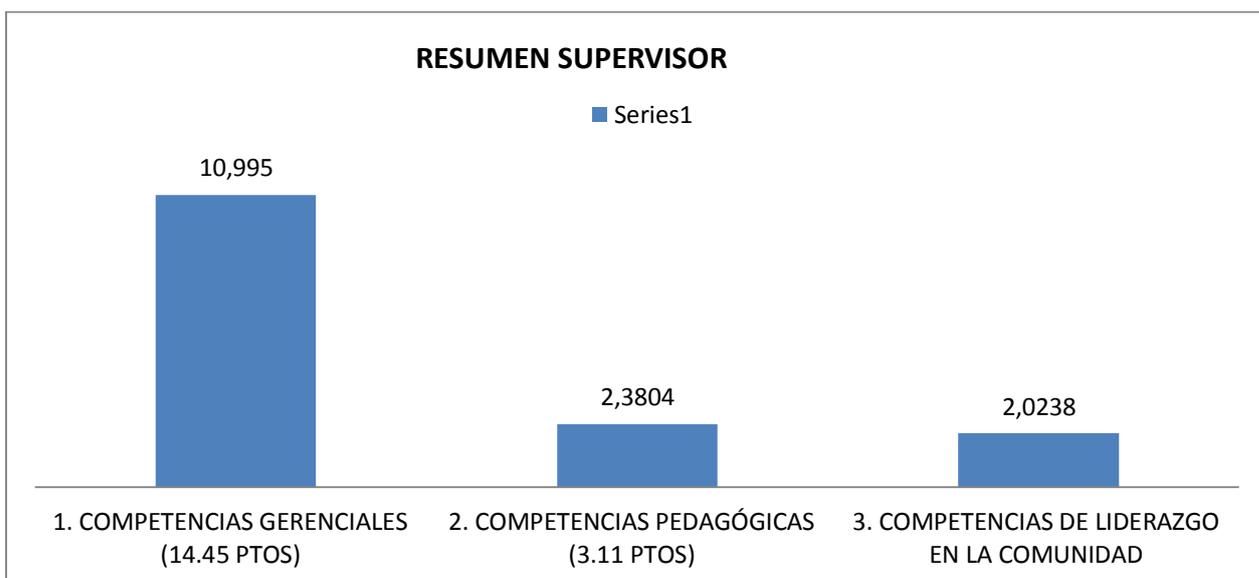
Tabla 54: Resumen de la evaluación a directivos por parte del Supervisor

RESUMEN SUPERVISOR	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	10,995
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	2,3804
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,0238

FUENTE: Encuesta al Supervisor del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 54.- Resumen Supervisor.



FUENTE: Encuesta al Supervisor del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

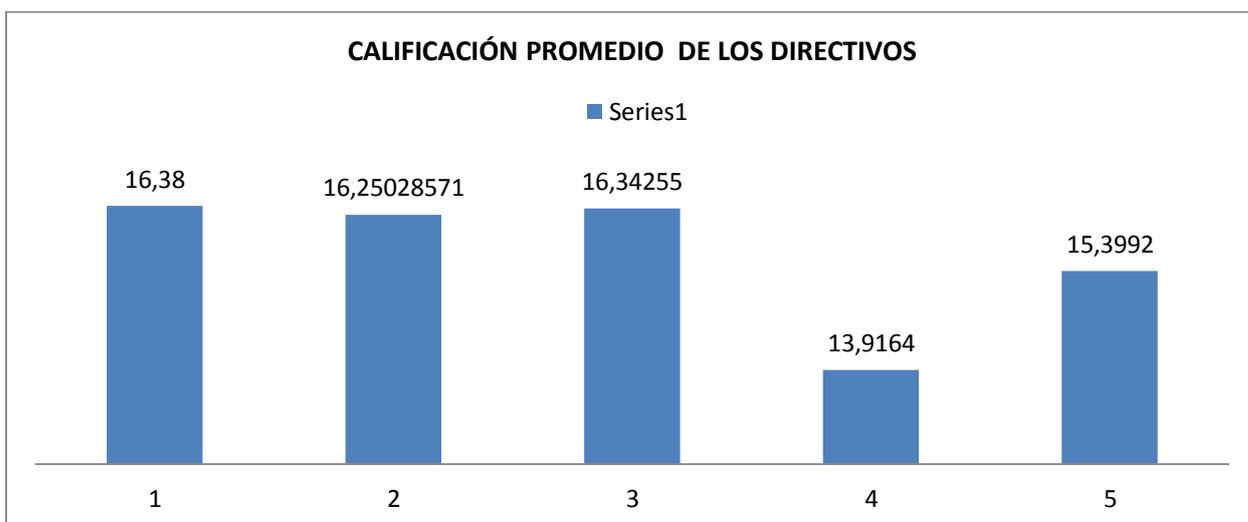
Tabla 55. Resumen de la Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Directivo

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	16,38		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	16,25		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	16,343		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	13,916		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	15,399		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	78,288	A	EXCELENTE

FUENTE: Encuesta al directivo del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

GRAFICO 55.- Calificación promedio de los Directivos.



FUENTE: Encuesta al directivo del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

5.1.9 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	85,462	0,85462056	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	78,288	0,78288436	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	163,750	1,63750491	A	EXCELENTE

FUENTE: Encuesta al Supervisor del ITSSDB

ELABORADO POR: Janet Rivadeneira F.

5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

La calidad de la educación actualmente está garantizada por la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas, que estaría definida por la satisfacción de los estudiantes, padres de familia y sociedad en general la cual se requiere de un seguimiento y evaluación y efectiva de todos los estamentos de una comunidad educativa.

Al desempeño profesional se puede entender como un conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las orientaciones pedagógicas que involucran el conocimiento científico, con el socio cultural y personal de los individuos, orientados a la formación de los estudiantes como personas y miembros de una sociedad.

En el artículo No. 347, numeral 1, del Sistema Nacional de Educación, se establece lo siguiente: *“Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”. Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana”.*

Únicamente por medio de la evaluación se puede precisar las competencias y actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución donde labora y los procesos de formación de destrezas cognitivas, psicomotrices y actitudes de los estudiantes lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos por lo que se utilizaron cinco instrumentos: autoevaluación, co-evaluación, evaluación por parte del directivo, evaluación de padres de familia y evaluación de los estudiantes.

La comunidad educativa del Instituto Tecnológico Salesiano de Sevilla Don Bosco, ha prestado todas las facilidades para la presente investigación, en consecuencia, a más de recopilar la información necesaria a través de los instrumentos prediseñados, se ha podido ser parte del grupo y conocer la predisposición de trabajo y el interés que tienen los actores educativos, particularmente, los docentes y

directivos, de prepararse para mejorar su accionar y elevar el nivel de calidad educativa en la institución.

Considero que el desempeño de la práctica pedagógica y curricular es determinante para evidenciar la calidad de los profesionales de un centro educativo.

La preparación pedagógica y profesional en el campo educativo es trascendental, por lo mismo, toda persona que se desempeñe como profesional de la educación, debe estar óptimamente preparado en los diferentes ámbitos educativos bajo el amparo de nuestras leyes de la República.

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: *“El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”*.

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de frustración, apatía e inadecuación. Los maestros como parte esencial de la relación educativa están obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones docente-estudiante basadas en la confianza y respeto mutuos. Los profesionales de la educación tienen la responsabilidad ineludible de capacitarse permanentemente, de asumir con verdadera vocación la loable labor que se les ha confiado. Porque trabajar con personas implica no solo dar sino un darse, ya que la verdadera felicidad consiste en lograr la felicidad del otro.

La Evaluación al desempeño docente y directivo en las instituciones educativas, no es una manera de incomodar ni propiciar el descontento en los profesionales de la educación sino más bien es contribuir al fortalecimiento de lo que está bien y encaminar los aspectos que están con falencias y lograr la calidad deseada.

En el Art 54.-Del Reglamento a la Ley Orgánica de la Educación Intercultural, la evaluación del desempeño de los profesionales de la educación. En cumplimiento de las políticas de evaluación educativa establecidas por el nivel central de la Autoridad Educativa Nacional, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa dice que se “*debe realizar la evaluación interna y externa del desempeño de los profesionales de la educación: docentes y autoridades educativas de establecimientos educativos públicos, fiscomisionales y particulares*”.

Desde esta perspectiva, el tema de la presente investigación tiene gran relevancia y trascendencia en el mejoramiento de la calidad de la educación en el Instituto antes mencionado, toda vez que los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados, durante el proceso de recolección de información reflejan la realidad actual de la institución, frente a los desafíos que la sociedad nos exige cada día con más urgencia, como también los cambios que a nivel de país se están llevando a efecto con el propósito de elevar los estándares de calidad en el campo educativo.

La información obtenida a través de las encuestas aplicadas a los docentes y estudiantes del instituto, ha permitido conocer la realidad del desempeño profesional docente el mismo que se ubica en la categoría A, equivalente a excelente, con un puntaje promedio de 82.926/100 puntos; la diferencia radica en algunos aspectos menos puntuados que se toman como debilidades, como son la no aplicación de las tics en el aula, atención a estudiantes con necesidades individuales, la comunicación con los padres de familia y no realizar resúmenes al final de las clases. En el autoanálisis que se realizan los docentes, la mayoría señala que aplican correctamente las habilidades y sociabilización pedagógicas en sus clases, tienen un desarrollo emocional que les permiten ser partícipes de la solución y orientación de conflictos, pero que hay fallas en la atención a estudiantes con necesidades especiales y en las relaciones con la comunidad.

En la co-evaluación los compañeros ratifican la responsabilidad que tienen los profesionales para preparar sus clases, para orientar a los estudiantes, para el trabajo en equipo.

Los estudiantes son la razón de ser del proceso educativo, son ellos los llamados a demostrar con sus actitudes, su trabajo, y su eficaz desenvolvimiento, su realización

personal y profesional, dando a conocer a la sociedad que recibieron una educación de calidad, cumpliéndose el adagio que dice que por sus obras los conoceréis.

En vista de que los estudiantes son la parte primordial del proceso evaluativo ya que son los destinatarios directos a quienes se dirige la educación que imparte el instituto en la parte académica y afectiva. En lo que se refiere a evaluación de los estudiantes a sus docentes expresan que preparan sus clases en función de sus necesidades desarrollando en ellos habilidades de análisis, síntesis, redacción, reflexión, de observación, de lectura comprensiva pero coinciden la gran mayoría que no aplican las TIC en el desarrollo de sus clases. Es decir que los docentes no han actualizado su accionar en éste aspecto y necesita de una capacitación para mejorar su desempeño docente. Los estudiantes manifiestan también que sus docentes les tratan con respeto, que mantienen la disciplina y que la relación maestro – alumno es muy bueno.

El Periódico Altablero N°29, Abril-Mayo (2004). Hace alusión a este tema: *Un programa multimedial interactivo puede convertirse en una poderosa herramienta pedagógica y didáctica que aproveche nuestra capacidad multisensorial. La combinación de textos, gráficos, sonido, fotografías, animaciones y videos permite transmitir el conocimiento de manera mucho más natural, vívida y dinámica, lo cual resulta crucial para el aprendizaje. Este tipo de recursos puede incitar a la transformación de los estudiantes, de recipientes pasivos de información a participantes más activos de su proceso de aprendizaje*

Los padres de familia al evaluar a los docentes, en su mayoría manifiestan que no existe una buena relación con la comunidad, que no atienden las necesidades individuales de sus hijos, que cumplen las normas y reglamentos pero no en su totalidad, notándose que los padres de familia desconocen en el accionar educativo del docente.

El rector del instituto manifiesta que los docentes cumplen con responsabilidad todas sus dimensiones, debiendo dar más énfasis a la atención de los estudiantes con necesidades individuales puesto que lo realizan más en grupo. En las clases de observación se notó la falta de la técnica de utilizar las TIC, puesto que ninguno de los docentes lo aplicó, ya que desconocen como elaborar material con ésta tecnología.

El desempeño profesional directivo de la institución, visto desde la autoevaluación, evaluación por parte del Consejo Directivo, del Comité Central de Padres de Familia, del Consejo Estudiantil y del Supervisor Escolar, se ubica en la categoría A equivalente a excelente, con un puntaje promedio de 85,05/100; aunque se debe mejorar en las relaciones con la comunidad educativa en especial los padres de familia.

En cuanto a la evaluación a los directivos, los miembros del consejo ejecutivo, como el supervisor y el comité de padres de familia coinciden que el rector en todas las dimensiones es bueno como líder, pero que hay que mejorar en la comunicación con los docentes.

En síntesis, la evaluación institucional es una herramienta importante de investigación e información para descubrir los nudos críticos y poder direccionarlos a que se conviertan en fortalezas a través de una propuesta de mejora.

CAPITULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Al finalizar el trabajo de investigación he podido sacar las siguientes conclusiones:

- Que los docentes, aplican sus habilidades y sociabilidad pedagógicas en el aula, pero sus relaciones con la comunidad, y la atención a estudiantes con necesidades individuales están desatendidas, por lo que se debe tomar más atención en estas falencias para corregirlas.
- A pesar de la calificación obtenida en el desempeño directivo, docente e institucional se observa deficiencias como la no utilización de las TIC, por parte de los mediadores en el aula de clase.
- Las relaciones docente–estudiantes son buenas en el instituto, y los docentes contribuyen en la consolidación de valores como la responsabilidad, solidaridad, la alegría que son la característica principal del estudiante salesiano.
- Los docentes tienen desconocimiento para atender a estudiantes con necesidades especiales, y por ésta razón no pueden dar soluciones inmediatas y deben remitirlos donde la orientadora.
- La poca acción de la supervisión institucional no permite realizar las adaptaciones curriculares a tiempo, lo que produce el insuficiente desarrollo de actividades socio-culturales que dificultan el avance hacia una educación de calidad.

6.2 Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones que surgieron de la presente investigación se desprenden las siguientes recomendaciones:

- Organizar talleres y convivencias que ayuden a concienciar a los docentes en su sociabilidad pedagógica en la mejora de sus relaciones con los estudiantes, comunidad circundante, así como poner más énfasis en el trabajo con los estudiantes que presentan necesidades especiales.
- Plantear alternativas de solución al problema del deficiente conocimiento de las TIC y su aplicación en el aula de clase, promoviendo la autoformación docente, y la utilización de los recursos disponibles en la institución, para alcanzar el mejoramiento académico en el aula.
- Planificar actividades para fortalecer los valores, e involucrar a los padres de familia en el accionar educativo para mejorar las relaciones en bien del quehacer educativo
- Planificar capacitaciones a nivel rectoral periódicas para los docentes sobre atención a personas con necesidades especiales para que sean parte de la solución cuando el caso requiera.
- Establecer reuniones de trabajo continúa conjuntamente con el supervisor para involucrarlo más en las actividades del establecimiento.

CAPITULO VII

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 Título de la Propuesta

Mejoramiento de la Calidad Educativa en el Instituto Tecnológico Fiscomisional Intercultural Bilingüe Salesiano de Sevilla Don Bosco, coadyuvando al proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la utilización de las TIC. (Tecnología de la información y la comunicación).

7.2 Justificación

Junto con el uso cada vez más generalizado de las nuevas tecnologías, se encuentra que en nuestro tiempo existe una gran producción cultural, científica y tecnológica a las que no se debe hacer caso omiso. El cine, la radio y la TV, medios considerados como tradicionales han evolucionado, y ni que decir de otros medios vanguardistas, como son las computadoras hogareñas, los celulares, Internet, el e-mail, y llegando a YouTube, Facebook y Twitter en la actualidad, repercuten en la mayoría de nuestras actividades diarias. Los niños y jóvenes de nuestra sociedad los necesitan y los utilizan cada vez más y con mayor frecuencia, lo cual hace necesario inducirlos a una apreciación más abierta, crítica, y fomentar en ellos el desarrollo de su creatividad, de no ser así estarán siendo amenazados por producciones pobres disfrazadas de diversión y entretenimiento que en muchas ocasiones ponen en riesgo su integridad.

Es verdad que el cambio está en manos no solo de los profesores sino también de los padres de familia y de la sociedad en general. Sin embargo es tarea del profesor formar individuos más completos, satisfechos y capaces de poder asumir una postura crítica frente estos medios. Entonces ante la necesidad de profesores con un perfil profesional, que por un lado brinden a los alumnos los recursos necesarios para que dominen las nuevas herramientas de la información pero además, y fundamentalmente, deberán trabajar para que sus alumnos centren su atención en la naturaleza real de las tecnologías, es decir, verlas como instrumentos que ayudan

en su aprendizaje y no un fin en sí mismas, ni un sustituto de sus relaciones sociales, como tampoco el desechar los valores u otras formas de aprender.

Es necesario entender que la utilización de las tecnologías nos puede conducir a fomentar el aprendizaje autónomo pero guiado por un maestro formado y seguro, y sobre todo interesado en llevar a la práctica un uso adecuado de los recursos tecnológicos. De ahí entonces la percepción de que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) reducen el papel sobresaliente del profesor en la conducción del proceso enseñanza aprendizaje no es tal, de lo contrario, lo modifican y más aún lo amplían, ya que éste pasa de dispensador de saberes a acompañante del proceso de formación. En este proceso de transformación de la tarea docente juega un papel importante la planeación de los contenidos que se abordarán en el aula y el uso de los recursos tecnológicos creando una amalgama que promueva el gusto por aprender.

En este contexto con la presente propuesta de mejoramiento del desempeño directivo y docente nos conducirá a mejorar en parte la calidad educativa de la institución investigada y también concienciar al maestro de la necesidad de mejorar su desempeño profesional dando orientaciones, retroalimentación positiva y correctiva al docente para que perfeccione constantemente su tarea educativa.

7.3 Objetivos

7.3.1 Objetivo General

Desarrollar una propuesta de mejoramiento de la Calidad Educativa en el Instituto Tecnológico Fiscomisional Intercultural Bilingüe Salesiano de Sevilla Don Bosco, coadyuvando al proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la utilización de las TIC (Tecnología de la información y la comunicación).

7.3.2 Objetivos Específicos

1. Fortalecer la gestión y el liderazgo del modelo educativo institucional.

2. Fortalecer la articulación de los diferentes actores y factores de la educación al interior de la institución.
3. Mejorar la efectividad y transparencia de la gestión educativa entre los diferentes gestores y actores educativos de la comunidad educativa.
4. Potencializar el conocimientos de los maestros en metodologías virtuales.

7.4 Actividades a Desarrollar

<p>1. EJECUTAR CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogos informales con directivos y docentes, estudiantes para establecer acuerdos con los que se implementará la propuesta. • Planificación de Campaña de sensibilización para la difusión y motivación de la comunidad educativa • Acciones de Integración entre los actores sociales de la comunidad
<p>2. PLAN DE ESTRATEGIAS DE ESTIMULACIÓN, MOTIVACIÓN CREATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de espacios cognitivos de aprendizaje con la aceptación de los miembros de la comunidad educativa, con acciones de trabajos grupales creativos. • Actividades de estimulación y motivación a través de juegos para establecer un clima afectivo. • Reuniones para compartir experiencias y exposición de conclusiones en plenarios generales.
<p>3. PROPONER TALLERES DE CAPACITACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programación de los talleres de capacitación con la aceptación de los involucrados ▪ Taller de planificación de actividades con uso de herramientas tecnológicas. ▪ Curso sobre orientaciones y prácticas de internet: aplicaciones y propiedades ▪ Evaluación participativa parcial de la propuesta. ▪ Seguimiento y Monitoreo a la aplicación de la

		<p>propuesta en las aulas a través de grupos focales con los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación terminal de la propuesta. 		
Fecha	Objetivo	Actividades	Recursos	Responsables
Del 2 al 6 de septiembre del 2013	Socializar la propuesta en con los destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogos informales para llegar acuerdos con los que se implementará la propuesta. 	Folletos Copias sobre el tema	Maestrante y el rector.
09 al 13		<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de Campaña de sensibilización para la difusión y motivación de la comunidad educativa 		
16 al 21		<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de Integración entre los actores sociales de la comunidad 		
Septiembre y Octubre - 2013	Planificar estrategias de estimulación y motivación creativa	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de espacios cognitivos de aprendizaje con la aceptación de los miembros de la comunidad educativa. • Actividades de estimulación y motivación a través de juegos para establecer un clima afectivo. • Reuniones para compartir experiencias y exposición de 	Fotocopias Libros Internet	Rector Vicerrector Maestrante

		conclusiones en plenarios generales.		
4 al 8 de Noviembre 9 al 13 de Diciembre Del 27 al 31 de Enero	Familiarizar al docente en el uso de nuevas estrategias para mejorar la calidad educativa.	Talleres de planificación de actividades con uso de herramientas tecnológicas.	Aulas, infocus, computadoras.	Facilitadores Vicerrector
Marzo 2013: del 18 al 22.	Analizar las nuevas teorías para poner en práctica la mejor	Seminarios sobre las teorías de aprendizaje.	Fotocopias de las teorías Computadora Papelógrafos	Vicerrector Facilitadores
Abril 2013; del 15 al 19. Mayo 2013: del 6 al 10.	Capacitar al personal docente en el tema de las tic y su aplicación en el aula	Curso sobre orientaciones y prácticas de internet: aplicaciones y propiedades	Computadoras Papelógrafos	Rector Facilitadores
Junio 2013: última semana	Verificar el avance de la propuesta	Evaluación participativa parcial de la propuesta	Cuestionarios Esféros Infocus	Rector Vicerrector maestrante
Julio 2013: del 20 al 31	Constatar la aplicación de la propuesta	Seguimiento la propuesta en las aulas a través de grupos focales.	Fichas de observación Infocus esferos	Vicerrector maestrante

7.5 Localización y cobertura espacial.

Se aplicará en el Instituto Tecnológico Salesiano de la parroquia de Sevilla Don Bosco, cantón Morona, provincia de Morona Santiago.

7.6 Población objetivo.

Está conformada por directivos, docentes, estudiantes y padres de familia del Instituto Tecnológico Salesiano de Sevilla Don Bosco.

7.7 Sostenibilidad de la propuesta.

HUMANOS: Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia del Instituto Tecnológico Salesiano, facilitadores.

TECNOLÓGICOS: Aula de computación del Instituto.

MATERIALES: Papel, esféros, copias, infocus, computadoras, televisor.

FÍSICOS: Aulas del Instituto.

ECONOMICOS: Financiados por el Instituto Tecnológico Salesiano.

ORGANIZACIONALES: Instituto Tecnológico Salesiano de Sevilla Don Bosco, Dirección de Educación Intercultural Bilingüe de Morona Santiago.

7.8 Presupuesto

Capacitadores	USD. 1500
Refrigerios	USD. 600
Recursos didácticos	USD. 1200
Transporte	USD. 300
Material de oficina	USD. 200
Copias	USD. 100
Total	USD. 3900

Elaborado por: Janet Rivadeneira F.

7.9 Cronograma de la propuesta

No.	Meses	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE	
	Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	Actividades										
1	Diálogos informales con directivos y docentes, estudiantes para establecer acuerdos con los que se implementará la propuesta.	X									
2	Programación de los talleres de capacitación y elaboración de los respectivos materiales de apoyo	X	X								
3	Capacitación de los docentes del establecimiento en el uso de herramientas tecnológicas.			X	X	X					
4	Seminarios sobre las teorías de aprendizaje.						X	X			

5	Curso sobre orientaciones y prácticas de internet: Aplicaciones y propiedades								X	X	
6	Evaluación participativa de la propuesta										X
7	Seguimiento a la aplicación de la propuesta en las aulas a través de grupos focales con los estudiantes										X

8. BIBLIOGRAFÍA

- ACHIG, Lucas (2001). Enfoques Métodos de la Investigación Científica. AFEFCE. Quito
- ALBUJA, R. (1988). Manual de evaluación para la reforma curricular .EB/ PRODEC. Quito.
- BASTIDAS, B. VAZQUEZ. J. (2005). La administración de la educación en México.
- BATTEN, Joe (2006). Como construir una cultura de calidad educativa. Edit. Magisterio, Bogotá
- BUSTAMANTE, Juan Pablo (2008). Apoyo a la Calidad de las Escuelas
- CAGIGAL, J. (1997). Gerencia Educativa. Talleres gráficos de la UTPL. Loja
- CASANOVA, M. (1999). Manual de Evaluación Educativa. 5ta. Edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla. S.A.
- CASTRO O. (1997) Evaluación en la Escuela Actual.- INSPETD; Cuba
- CRESPO, Carlos (2007). Administración y Calidad educativa en las redes escolares. Fundación Comunidec, Riobamba.
- CHINININ, Víctor Eduardo (2011). Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador. Guía Didáctica. Edit. UTPL, Loja
- HANKS, Cindy (2007). Rol directivo en las instituciones educativas. Edit. Nuevo Mundo, Sucre.
- HERRERA, Luis (2002) Tutoría de la Investigación. AFEFCE. Quito

- LAMAS, A. (2005). La evaluación de los alumnos, Acerca de la Justicia Pedagógica. Rosario. Homo Sapiens. Ediciones.
- MARÍN, Nona (2010). El aprendizaje a través de la experiencia directa. Edit. Magisterio, Bogotá146
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2007). Plan Decenal para la Educación. Edit. Amazonas, Quito
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2008). Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (SER). Quito
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011). Propuesta de estándares de la calidad educativa. Quito
- MORALES, Gonzalo (2001) Giro Cualitativo de la Educación. Dimerino Editores. Quito
- MORALES, Gonzalo (2003) Competencias y Estándares Guía Teórico-Práctica para el Trabajo Pedagógico en Clase. Editorial 2000Ltda. Colombia
- NASSIF, Ricardo (1998) Pedagogía General Editorial Kapeluz S.A Buenos Aires.
- NARANJO, Galo. HERRARA, Luis (2000) Evaluación del Aprendizaje AFEFCE. Quito
- NARANJO, Galo. HERRARA, Luis (2006) Currículo por Competencias para una formación humana integral. Ambato

- PALACIOS Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid. La Muralla, S.A. Número
- POSSO, Miguel (2004) Módulo de Diseño y Evaluación de Proyectos Educativos, Edit. UTPL. Loja
- PÉREZ, Laura. (1997) La evaluación dentro del proceso Enseñanza-aprendizaje. LA ACADEMIA. España
- WEIL, Pierre. (2000) Holística: Una nueva visión y abordaje de lo real SAN PABLO. Bogotá.
- COLECCIÓN METAS EDUCATIVAS 2011 Editan Santillana y OEI con el apoyo de la AECID
- REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN ISSN: 1681-5653 n.º 55/2 – 15/03/11
- REVISTA DE EDUCACIÓN NÚMERO 47: Mayo-Agosto 2008 estudio investigativo de María Lina Iglesias Forneiro.

9. LINKOGRAFÍA

1. Philip B. Crosby.(1979). Quality is Free, New York.

Disponible en:<http://es.scribd.com/doc/18014848/Definiciones-de-Calidad>.

2. Principios_Calidad_Educativa_Excelduc.docx

Disponible

en:<http://www.centroscomunitariosdeaprendizaje.org.mx/sites/default/files>.

3. Rodríguez N, (2008).**La administración de la institución educativa.**

Disponible en: <http://tecnicasdebibliotecasua.blogspot.com/2008/06/blog-post.html>

Disponible en: <http://sitios.itesm.mx/va/calidadacademica/files/taxonomia.pdf>

4. El proceso de evaluación institucional, (1999).

Disponible en: <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345613>

5. Educación de Calidad para todos, un asunto de derechos humanos.

Disponible en:

<http://www.unesco.org.uy/educacion/fileadmin/templates/educacion/archivos/EducaciondeCalidadparaTodos.pdf>

Disponible en:

<http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LA%20EVALUACION%20EDUCATIVA.pdf>.

6. Marcela Román y F. Javier Murillo La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo.

Disponible en: <http://rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.html>.

7. Cuadernos de Educación y Desarrollo Vol. 2, Nº 17 (julio 2010).

Disponible en:

<http://www.eumed.net/rev/ced/17/rrcm.htm>.

8. Según Santillana

Disponible en:

http://cmapspublic.ihmc.us/rid=1KJBNK1H6-11J889S-K/EVALUACION_DIAGNOSTICA.pdf

9. Avances de la Supervisión Educativa, (2013).

Disponible en:

http://www.adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id

10. Definiciones de la calidad

Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/18014848/Definiciones-de-Calidad>

11. Calidad Educativa.

Disponible en: <http://www.trabajos24/calidad-educativa/calidad-educativa>

12. Sistemas de Calidad en las Instituciones Educativas.

Disponible en:

<http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/NDigitalesEducacion/LosSistemasdeCalidadenlasInstitucionesEducativa>

13. Los principios de Calidad Educativa de Excelencia Educativa.

Disponible en:

http://www.centroscomunitariosdeaprendizaje.org.mx/sites/default/files/Principios_Calidad_Educativa_Excelduc.docx

14. Importancia de la Administración Educativa.

Disponible en:

<http://tecnicasdebibliotecasua.blogspot.com/2008/06/blog-post.html>

15. Objetivos de la evaluación.

Disponible en: <http://sitios.itesm.mx/va/calidadacademica/files/taxonomia.pdf>

16. La evaluación Institucional, Capítulo I.

Disponible en: <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345613>

17. Educación de Calidad para Todos, Un asunto de Derechos Humanos, Marzo 2007, Buenos Aires.
Disponible en:
<http://www.unesco.org.uy/educacion/fileadmin/templates/educacion/archivos/EducaciondeCalidadparaTodos.pdf>
18. La evaluación Educativa; Conceptos, Funciones y Tipos, Fundación Instituto de Ciencias del Hombre.
Disponible en:
<http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LA%20EVALUACION%20EDUCATIVA.pdf>
19. La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo, Marcela Román y F. Javier Murillo.
Disponible en: <http://rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.html>
20. Dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño profesional de docentes en formación inicial
Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ced/17/rrcm.htm>

ANEXOS



INSTITUTO TECNOLÓGICO FISCOMISIONAL INTERCULTURAL BILINGÜE SALESIANO

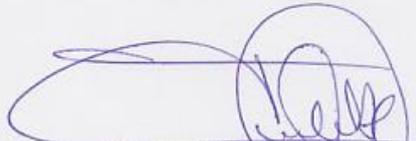
Acuerdo Ministerial Nº 148 del 28 de Agosto de 1998

CERTIFICACIÓN

LICENCIADO JORGE VICENTE HUAZHCO CORONEL, RECTOR ENCARGADO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO FISCOMISIONAL INTERCULTURAL BILINGÜE SALESIANO DE SEVILLA DON BOSCO, CANTÓN MORONA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, A PETICIÓN DE LA PARTE INTERESADA,

CERTIFICA

QUE, LA LICENCIADA JANET DEL CARMEN RIVADENEIRA FLOR, PORTADORA DE LA CÉDULA DE CIUDADANÍA Nº 1400226864, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA, REALIZÓ UN ESTUDIO INVESTIGATIVO CON EL TEMA *"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO"* EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO FISCOMISIONAL BILINGÜE SALESIANO, EN LOS NIVELES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA (8º, 9º Y 10º) Y BACHILLERATO TÉCNICO. ACTIVIDAD QUE LA CUMPLIÓ DESDE EL 17 DE AGOSTO DE 2012.


Lic. Jorge Huazhco Coronel
RECTOR ENCARGADO



Sevilla Don Bosco, 11 de diciembre de 2012



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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					

1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN				

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN
---------------------------------------	------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					
---------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					

4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES					
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre					

estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

ACTIVIDADES INICIALES

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

A. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o		

país).		
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
19. Envía tareas		

B. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo					

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					

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

DIMENSIONE QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					

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

la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					

1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de					

la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por					

parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

Dimensiones que se evalúan

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

docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.15. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la					

participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				

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

que requieren información sobre sus hijos.					
--------------------------------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!