



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia de San Isidro cantón Morona provincia Morona Santiago, durante el año 2012-2013.**

Tesis de grado

AUTORA:

**Rivadeneira Jaramillo, Jenny Elisabeth**

DIRECTOR/A:

**Arévalo Torres, Elizabeth Lucía, Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO MACAS**

**2013**

## Certificación

Magister

Elizabeth Lucía Arévalo Torres.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro del cantón Morona provincia de Morona Santiago, durante el año 2012-2013”** realizado por el profesional en formación Rivadeneira Jaramillo Jenny Elisabeth; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, marzo del 2013

f) .....

## CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Rivadeneira Jaramillo Jenny Elisabeth declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f .....

**Autor** Rivadeneira Jaramillo Jenny Elisabeth

**Cédula** 1400194229

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado de manera muy especial a mi familia, Kléber, Fabricio y Mateo pilares fundamentales de mi vida, por el amor, confianza y paciencia que siempre me han brindado, a mi Dios cimiento de mi existencia y protector de mi largo caminar por la docencia en beneficio de niños/as y jóvenes de mi ciudad, a todos mis familiares que con sus aportes en el campo educativo y personal contribuyeron para que mi objetivo trazado llegue a feliz término ya que es difícil ser madre, profesional y estudiante a la vez, pero cuando uno pone de parte todo se puede.

Además, quiero en esta oportunidad dedicar este esfuerzo académico a las autoridades, compañeros/as de trabajo, por su apoyo durante mi ausencia con los estudiantes al realizar el trabajo de campo y de manera especial dedicar a la Lic. Cecibel Montero Rectora del Colegio Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro por su apertura y facilidades brindadas hacia mi persona para culminar con el trabajo de investigación Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la institución que muy acertadamente la dirige.

***Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo***

## **AGRADECIMIENTO**

En un trabajo como éste, fruto de varios años de esfuerzo, muchas son las personas que se han visto implicadas, a todos/as gracias, que Dios los colme de salud y vida. Quiero en esta oportunidad hacer público mi agradecimiento a mi esposo Kleber por su apoyo durante todo el tiempo de mis estudios, a mis hijos por su comprensión, a mis padres ejemplos de perseverancia y trabajo, a mis hermanos/as por su apoyo moral, a las autoridades de la UTPL por permitirme formar parte de ésta prestigiosa institución universitaria, a mi asesora de tesis por las orientaciones claras y oportunas en el desarrollo de la misma.

Agradecimiento sincero a las autoridades, Docentes, Estudiantes, Padres de Familia y Supervisora Escolar del Colegio Prócer José Cuero y Caicedo por el apoyo brindado para realizar el trabajo de campo, actividad que lo he cumplido con mucha responsabilidad y apegada a las disposiciones emanadas.

Mil palabras no bastarían para agradecerles por todo el apoyo a las autoridades, catedráticos de la UTPL a seguir adelante con esta labor tan maravillosa como es la de educar, a todos/as, mi gratitud.

***Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo***

# ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
Portada	i
Certificación	ii
Cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Resumen	vii
1. INTRODUCCIÓN.....	i
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA.....	6
2.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	20
2.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	38
2.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	46
3. METODOLOGÍA.....	53
3.1. DE LOS PARTICIPANTES.....	53
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	54
3.3. MÉTODOS.....	55
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	57
3.5. OBJETIVOS.....	71
3.6. HIPÓTESIS.....	72
4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	73
4.1. RESULTADOS.....	74
4.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	158
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	163
5.1. CONCLUSIONES.....	163
5.2. RECOMENDACIONES.....	164
6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO.....	166
7. BIBLIOGRAFÍA.....	172
8. ANEXOS.....	174

## RESUMEN

Ante la urgente necesidad de contar las instituciones educativas con sistemas equitativos y de calidad se decidió desarrollar la investigación sobre evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo con la finalidad de buscar información y conocimientos que contribuyan a mejorar la actividad pedagógica de quienes son actores en este proceso de dirigir, enseñar y aprender en el colegio “Prócer José Cuero y Caicedo” de la parroquia San Isidro, provincia Morona Santiago. Técnicas utilizadas: encuesta y observación, instrumento el cuestionario, tipo de muestreo el probabilístico simple con muestras de estudiantes y padres de familia de octavo de básica a tercero bachillerato, con los directivos y docentes se laboró con la totalidad, la observación de clase se realiza a 10 maestros/as, metodología manejada: estadístico, descriptivo, analítico y sintético. La institución educativa está dentro de los estándares del Ministerio de Educación, el desempeño profesional docente hay que corregir, por ello la propuesta va encaminada a mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales a través de talleres, conferencias y seminarios, se invita al lector a revisar y brindar sugerencias.

# 1. INTRODUCCIÓN

En esta época se ha visto que apremia en todos los países, sean estos desarrollados o no, darle la importancia que amerita a la evaluación del sistema educativo, mismo que debe ser en todas sus dimensiones, pero lo más acertado es iniciar con los gestores de los cambios, docentes y directivos. Al encontrar un mundo globalizado y globalizante se debe asumir estándares similares, como es por ejemplo el ISO 9000, como un parámetro universal, que por sí mismo, está develando una serie de características que cualifican las instituciones. Se observa como a nivel macro, meso y micro se ha hecho énfasis en conocer cómo están los sistemas educativos en calidad del desempeño profesional docente y directivo. Por el año 1989 Ecuador participa por primera vez en un estudio internacional denominado “Medición de calidad de la Educación”, coordinado por la UNESCO/OREAL, allí se pudo constatar las falencias existentes en el ámbito de la educación.

En la actualidad el Ministerio de Educación de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de la República y la Ley de Educación, plantea una propuesta de “Evaluación institucional y del desempeño docente”, construida a partir de la reflexión y el análisis de la función social de la institución escolar y el desempeño docente, enriquecida y adecuada con los aportes de representantes de los diferentes estamentos de la educación, misma que se construye en una propuesta flexible que permite realizar todas las adecuaciones pertinentes al instrumento de evaluación para responder a la realidad de la institución educativa.

Hasta el momento en el colegio Prócer José Cuero y Caicedo, la evaluación se ha enfocado prioritariamente al proceso de aprendizaje de los estudiantes, desconociendo la importancia del papel del docente, como viabilizador del proceso educativo, y la estructura institucional, como el marco legal y organizativo que coadyuve al trabajo educativo. Así al difundirse la comunicación referente a la evaluación interna y externa de los docentes, en la institución existió preocupación por cuanto no poseían información alguna sobre los parámetros con los cuales



deberían rendir sus evaluaciones y peor sin tener ningún curso de capacitación, pero todas estas inseguridades se fueron calmando luego de rendir las evaluaciones que fueron realizadas con normalidad con el esfuerzo y preparación individual de los docentes del colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de San Isidro.(diálogo con la Rectora)

Por ello conscientes de las grandes transformaciones que experimenta la sociedad en este cambio de época y sensibles al clamor de las nuevas generaciones por una educación de calidad la UTPL ha tomado la iniciativa de colaborar con el mejoramiento de la educación del país a través de la realización de un trabajo de campo por parte de estudiantes de la carrera de pedagogía sobre el desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas del país, en esta oportunidad se realiza el trabajo en el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la Parroquia de San Isidro Cantón Morona, Provincia de Morona Santiago con la finalidad de contribuir con lo dispuesto en el Acuerdo 0025 por parte del Ministerio de Educación en que la sexta política del Plan Decenal de Educación 2006-2015 establece el mejoramiento de la calidad educativa, desempeño docente, directivo y estudiantil en todas las instituciones educativas del país debido a que Ecuador está catalogado a nivel mundial como poseedor de una educación básica y del bachillerato deficiente en relación a los estándares de calidad internacional por ello el gobierno ha visto de manera urgente realizar cambios en este ámbito a través de las evaluaciones a docentes como a los directivos de las instituciones educativas.

La necesidad institucional de identificar debilidades y fortalezas del desempeño docente y directivo en el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, originó a realizar el trabajo de campo en la mencionada institución educativa, a fin de robustecer y mejorar este ámbito institucional y por ende el logro en el aprendizaje de los estudiantes, constituyéndose en el punto de partida, del presente trabajo, que tiene como objetivo no solo el análisis del problema, sino el planteamiento de una propuesta de mejoramiento del desempeño docente.

Para el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo es de suma importancia estar al tanto del nivel de desempeño profesional docente y directivo por cuanto le permite, planificar, elaborar, organizar y ejecutar nuevos proyectos encaminados a mejorar el rendimiento de los estudiantes, la interrelación de la comunidad con la institución educativa para en un tiempo no muy lejano conseguir la excelencia tan añorada a pesar de tantas necesidades como mobiliarios, recursos tecnológico, aulas adecuadas y pedagógicas.

Los estudiantes han conseguido un acercamiento relevante al evaluar a sus maestros dejando de lado los miedos, temores que en un momento los/as demostraban al proporcionarlos las encuestas, pero en realidad lo efectuaron con tranquilidad y libertad puesto que no debían dar a conocer sus nombres más bien esa espontaneidad con que calificaban comprometían y motivaban a sus docentes, para que su labor educativa sea más efectiva, responsable y sobre todo entiendan que cada alumno es un mundo con diferentes historias, formas de vida, situación económica , varias estudiantes son madres de familia y es necesario educar con amor para obtener hombres y mujeres de bien, respetuosos de sí mismos que contribuyan con el adelanto de la comunidad y su familia.

La Parroquia de San Isidro es una comunidad formada por gente campesina, agricultora, ganadera que gracias al esfuerzo de cada uno de sus miembros han conseguido crear el establecimiento educativo para que sus hijos/as puedan seguir sus estudios de básica y bachillerato ya que sus escasos recursos económicos no le permiten enviar a los establecimientos educativos de la ciudad de Macas capital de provincia y han demostrado en el momento del trabajo de campo colaboración, ganas de contribuir con el mejoramiento docente, directivo e institucional a pesar de poseer tantas limitaciones.

Esta investigación ha sido una de las experiencias más satisfactorias, por la oportunidad de relacionarme con los directivos, compañeros/as docentes, alumnos/as, PP.FF y el Supervisor de la institución personajes en su totalidad muy colaboradores, dispuestos al cambio a pesar de ciertas resistencias al momento de

realizar la encuesta especialmente de los representantes ya que la mayoría de ellos no saben leer ni escribir pocos lo hacen con dificultades y ha sido donde se ha podido brindar confianza y trabajar más cerca de ellos viviendo y compartiendo su vida de sacrificios y limitaciones, pero muy agradecida de su Rectora Lic., Cecibel Montero por la apertura brindada para poder realizar el trabajo y conocer resultados tan delicados de la institución como es las relaciones entre docentes y directivos. Todo este trabajo ha sido el puntal principal para poner en práctica los aspectos positivos aprendidos durante el periodo de estudio y rectificar ciertas equivocaciones que como directivo y docente los haya cometido.

El colegio escogido para la investigación de campo queda a 30 minutos de la ciudad de Macas donde resido, el medio de transporte utilizado fue la cooperativa Macas y en ciertas ocasiones vehículo particular o taxi, el material para las encuestas fueron clasificadas y luego tabuladas en forma personal, en el trascurso de la investigación existieron ciertos inconvenientes como suspender el día indicado para la investigación y fijar nueva fecha perjudicando el permiso en el trabajo ya señalado, para la observación de las clases a los docentes evaluados no todos accedían u otros se mostraban incómodos por lo que la rectora tuvo que acompañar a las observaciones, pero se cumplió. Las motivaciones que hicieron posible el desarrollo del presente trabajo de investigación en el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro, fue el palpar la realidad educativa en el área rural tomando en cuenta las falencias que varios estudiantes presentan quienes ingresan a establecimientos educativos urbanos y los comentarios negativos del desempeño profesional docente y desempeño del directivo que labora en el sector rural concerniente a la autoevaluación, coevaluación y observación de una hora clase.

En la presente investigación logramos los siguientes objetivos: Se Investiga el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de la educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia de San Isidro, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, como requisito para el análisis e interpretación de la información de campo. Se evaluó el desempeño profesional

docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia de San Isidro, cantón Morona, provincia de Morona Santiago. Se evalúa el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia de San Isidro, cantón Morona, provincia de Morona Santiago. Se Estructura el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía y finalmente se formula una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la institución de educación básica y de bachillerato del Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia de San Isidro, cantón Morona, provincia de Morona Santiago.

En relación a los supuestos con la calificación obtenida de la investigación se pudo constatar que la institución calificada con los parámetros establecidos por los diferentes entes es de **EXCELENTE** al igual que el desempeño profesional directivo a diferencia del desempeño docente que corresponde a **BUENO**, por ello una eficaz, equilibrada y democrática evaluación en las instituciones educativas del país, permitirá el mejoramiento de la calidad educativa.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA**

Es importante que conozcamos el origen y evolución de la palabra calidad antes de enfocarnos en el aspecto educativo sobre todo en la eficacia de las instituciones educativas centros destinados a formar seres productivos que satisfagan las expectativas del país.

#### **2.1.1. Origen y evolución de calidad**

Desde una perspectiva histórica, la preocupación por el control de la calidad tuvo su origen en el mundo empresarial, para pasar después a otros servicios sociales, como la educación. En las primeras etapas se instauró el control de calidad del producto, siendo después de la segunda Guerra Mundial y especialmente a partir de los años 50 cuando surge, originariamente en Japón, un nuevo concepto que introduce técnicas preventivas del error centrado en el control de la calidad durante el proceso y no tras el proceso. Se tiende entonces al control de la Calidad Total, que implica la calidad de las actividades de toda la organización, incluyendo diversas técnicas que se agrupan bajo el nombre de sistemas de mejora continua.(Egido Gálvez, Inmaculada, Universidad autónoma de Madrid)

En el ámbito concreto de la educación, aunque calidad es una expresión utilizada desde tiempos antiguos, la generalización de su aplicación tuvo su origen a partir de la década de 1960. De hecho, las primeras aproximaciones al tema de la calidad educativa se produjeron una vez que la mayoría de los países desarrollados alcanzaron los objetivos de carácter cuantitativo en sus sistemas escolares, es decir, cuando se logró el acceso de toda la población a la educación. Una vez superados los retos de acceso y permanencia en el sistema educativo, los poderes públicos empezaron a preocuparse por el uso eficiente de los recursos y por el logro de

resultados. La evaluación es conducida para comprobar si un programa o política elaborados para dar respuesta a un determinado problema o a una necesidad y producir un cambio planificado, lo consigue y como lo logra su calidad. Así, las investigaciones sobre calidad de la educación tienen como punto de partida el denominado movimiento de Instituciones Eficaces. (Egido Gálvez, Inmaculada, Universidad autónoma de Madrid)

La nota especial de la evaluación es la emisión de juicios fundamentados que orienten la toma de decisiones que conducen a la realización de acciones de mejora de los grupos y los individuos. Desde los modelos orientados a la toma de decisiones, la evaluación es definida como la recogida sistemática de información acerca de un programa elaborado para atender a determinadas necesidades, centrada en la calidad de la institución en su propio programa en sus metas, organización, importancia, implantación, desarrollo y resultados, con la finalidad de comprobar si ha sido bien diseñado, bien implantado bien desarrollado, y si consigue los resultados previstos comparados con las metas pretendidas, y que otras metas no previstas consigue, a partir de lo cual el investigador evaluativo o evaluadores emitirán un juicio fundamentado con orientaciones para la toma de decisiones que guíen el cambio del trabajo y de las personas implicadas en él.

#### **2.1.1.1. Concepto de Calidad**

Calidad es el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que se lo confieren para satisfacer necesidades, preferencias, gustos y expectativas del consumidor. Todas estas características y propiedades podrían estar referidas a los insumos utilizados, diseño, presentación, estética, conservación, servicio y durabilidad. (GRUNDMANN Y STAHL 2002). Calidad es un conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciar como igual, mejor o peor que los restantes de su especie. (Según el Diccionario de la real Academia de la Lengua)Facultad de un conjunto de características inherentes de un producto, sistema o proceso para cumplir los requisitos de los clientes y de otras partes interesadas" (La Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR)

En general, podríamos decir que un producto o servicio es de calidad cuando cuenta con insumos de primera, cuenta con un diseño atractivo, cuenta con una buena presentación, es durable en el tiempo, y está acompañado de un buen servicio al cliente, a tal grado que satisface necesidades, gustos y preferencias, y cumple o sobrepasa expectativas en el consumidor lo mismo sucede cuando nos referimos a calidad de la educación , pilar fundamental para el progreso de un país y para ello se debe poner amor, corazón y entrega en brindar lo mejor en todos los aspectos de formación y comodidad a los usuarios.

Ahora bien, tomando como referencia las diferentes perspectivas y aproximaciones que aparecen en la literatura (Garvin; Harvey y Green 2001), se puede acercarse al concepto de calidad de las instituciones educativas: es hacer las cosas bien hechas desde la primera vez y de manera constante, con una buena actitud para la satisfacción razonable del cliente que usa un servicio educativo para un mejoramiento personal y contribuir con el adelanto y progreso de su entorno y nación. Otra definición, más cercana a la filosofía de Calidad Total es un sistema estructurado para lograr la satisfacción de los clientes, empleados y proveedores por medio de la integración del medio ambiente del negocio, mejoramiento continuo, realización de grandes avances con ciclos de mantenimiento, desarrollo y mejora, mientras se cambia la cultura de la organización (Firestone, 2002).

#### **2.1.1.2. Calidad Educativa**

La constitución política del Ecuador establece en su artículo 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado y en su artículo 27 señala que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar *la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del*

*sistema educativo*. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa. (Constitución política de la República de Ecuador 2008)

Para establecer qué es una educación de calidad, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad se desea tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás con la naturaleza y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Es evidente que para que exista calidad educativa debe haber identidad, igualdad de oportunidades para todas las personas a los diferentes servicios educativos, que garanticen los aprendizajes así como su permanencia y culminación. Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que se cumpla lo prescrito en la constitución en materia de educación, se brinde las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que se ofrecen, los actores que lo impulsan y los resultados que generan contribuyan a alcanzar las metas convenientes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

### **2.1.2. Tipos de Calidad**

La calidad que se espera se da cuando existen propiedades y características que los consumidores dan por afirmado que encontrarán en los productos o servicios, cuando encuentran estas propiedades y características, los consumidores quedan satisfechos, o en caso contrario sus expectativas no son superadas.(Lule 2011)



Por ende es necesario conocer diferentes tipos de calidad en varios aspectos que ayudarán a conseguir la satisfacción a las necesidades que se puede obtener con esfuerzo, trabajo y dedicación

#### **2.1.2.1. Calidad como prestigio/excelencia**

Desde este punto de vista se entiende por calidad el prestigio o reputación académica y social que tienen determinadas instituciones acreditadas, y que distingue unas de otras. Ante las dificultades para aislar los factores que determinan esta distinción, se asume que este prestigio no puede ser evaluado directamente por procedimientos objetivos sino mediante el juicio de expertos en este campo. No obstante conviene advertir que, en muchos casos, la reputación de los centros educativos se establece de forma engañosa, por ejemplo a partir de la clase social del alumnado.(Astin 2005).

Podemos constatar en Ecuador la gran responsabilidad en materia educativa que ha presentado el gobierno nacional en mejorar la calidad de todos los establecimientos educativos a través de las evaluaciones internas y externas a directivos, docentes, estudiantes e instituciones sean estas fiscales, particulares o fiscomisionales con el objetivo de acreditar de forma responsable y clara el prestigio, organización y reputación, con el fin de hacer de Ecuador un país competitivo en todos los campos y la base es la educación sin privilegios ni clases sociales que es positivo pero que posee falencias como la falta de capacitación y la desigualdad de oportunidades según las regiones por la situación geográfica compleja .

#### **2.1.2.2. Calidad en función de los recursos**

Quienes definen la calidad desde esta perspectiva consideran que son los recursos humanos, económicos, físicos, los que establecen las diferencias entre las instituciones educativas. Se asume que existe calidad cuando se cuenta con

estudiantes excelentes, profesores calificados y con alta productividad, y un equipamiento apropiado y moderno. Se consideran como centros de calidad aquellos que tienen medios y recursos superiores a los habituales aunque ciertamente no exista una evidencia probada al respecto.(Astin 2005).

En definitiva los recursos tecnológicos, materiales y humanos complementados con la capacitación son la base para que exista calidad e innovación educativa ya que no solo la buena predisposición, el amor y el carisma de ser docente contribuye, esta realidad se vive en la provincia de morona Santiago especialmente en el sector rural existencia de niños y jóvenes dispuestos al cambio pero las limitaciones que poseen estos establecimientos lo impiden y lo poco que conocen no complementan para hablar de calidad ya que hoy en día todo es a través de la tecnología. La calidad constituye el centro de la educación y lo que tiene lugar en el aula y otros entornos de aprendizaje es de importancia fundamental para el bienestar de los niños y jóvenes en el futuro. Una educación de calidad ha de atender a las necesidades básicas de aprendizaje y enriquecer la existencia del educando y su experiencia general de la vida.

### **2.1.2.3. Calidad como resultados**

Frente a la visión de la calidad sobre los recursos se encuentran las aproximaciones centradas sobre los resultados (productos). En estos casos se parte del supuesto que una institución tiene éxito en la medida que contribuye al éxito de sus egresados, por lo que son los resultados de los alumnos los que determinan la calidad de una institución. La crítica que se formula a este enfoque es que muchos de estos resultados dependen más de la materia prima de los estudiantes y su entorno que del funcionamiento de la institución educativa o la calidad del currículo, por lo que puede resultar engañosa este tipo de definición.(Astin 2005).

La educación es el motor fundamental que promueve el desarrollo de un país y para ello es importante que una institución cuente con el equipamiento respectivos para el

aprendizaje, de esta manera la calidad se mide en función del output es decir de los resultados de los estudiantes y no del input como niveles de inversión , número de profesores, calidad del currículo, niveles de instrucción de sus padres , situación económica, todos y cada uno de los estudiantes son objeto de atención en la búsqueda de su talento que convierte a la educación en el principal instrumento de cambio social gracias a las potencialidades que poseen y no por el renombre del establecimiento educativo donde proceden, en cierta forma se comparte con la parte final que expone el autor..

#### **2.1.2.4. Calidad como cambio**

Desde este enfoque se entiende que una institución tiene más calidad en la medida que tiene una mayor incidencia sobre el cambio de conducta de los alumnos. Ello significa definir la calidad en términos de valor añadido. Las instituciones de mayor calidad son aquellas que tienen más impacto sobre los conocimientos de los alumnos, sobre la evolución de su personalidad y sobre el desarrollo de su carrera (Astin 2005).

El sistema educativo está inmerso en una sociedad en constante transformación que le presiona para que se adapte a las nuevas realidades y le plantea nuevas demandas a las que debe dar una respuesta adecuada. La institución no puede estar alejada de lo que pasa a su alrededor, debe anticiparse siendo capaz de hacer un análisis prospectivo de necesidades futuras. Los cambios en educación son inevitables y necesarios y por ello aplaudo a ciertos centros educativos que trabajan y se preocupan de que el estudiante se forme no solo en lo académico sino también en valores aspecto que merece un tratamiento especial en varias instituciones educativas del Ecuador.

### **2.1.2.5. Calidad como adecuación a propósitos**

Este enfoque asume un punto de vista práctico a la hora de definir la calidad. Se entiende que no cabe hablar de calidad en abstracto, sino como lo que es bueno o adecuado para algo o alguien. Por ello, la estimación de calidad de una institución siempre deberá estar referida a los fines educativos señalados en el marco legal, los objetivos que se propone llevar a cabo cada centro concreto o la satisfacción de las necesidades de los alumnos de la institución. (Astin 2005).

Tomando como referencia las cinco aproximaciones efectuadas, observamos que se tiende a establecer el concepto de calidad de la educación sobre las condiciones de entrada y salida en el sistema educativo, eludiendo la fase del proceso, es decir del trabajo que se realiza dentro de las instituciones. Así generalmente se entiende que la calidad está relacionada con el prestigio y los recursos de los centros, es decir factores contextuales y de entrada, y con los resultados que se obtienen evaluados a través del rendimiento de los estudiantes (producto).

### **2.1.2.6. Calidad como perfección o mérito**

Se trata de promover un concepto de calidad basado en la consistencia de las cosas bien hechas, que no sólo responden a los requisitos legales y/o a los controles técnicos, sino que tanto en los procesos como en los productos se apuesta abiertamente por la perfección, por el mérito frente al valor. En estos casos situaríamos aquellos centros donde las cosas se hacen bien, lo cual no es posible si previamente no existe una opción por una cultura de la calidad. (Astin 2005).

Ahora bien, mientras que en los establecimientos educativos no se asuma como principio una opción por la autoevaluación y la mejora, difícilmente puede tener crédito este enfoque. Ciertamente las aproximaciones que hemos efectuado sobre el

concepto de calidad de la educación no concluyen con todas las posibilidades que se pueden utilizar al respecto.

#### **2.1.2.7. La Calidad desde la perspectiva de la administración.**

La puesta en marcha en nuestro país de la reforma educativa apuesta inequívocamente por aumentar la calidad del sistema educativo, todas las reformas educativas se inspiran bajo el paradigma de la calidad por lo que no resulta novedoso este tipo de propósitos o finalidad como justificación de una estrategia orientada hacia el cambio educativo.(Astin 2005).

Ahora bien, lo importante no es el lenguaje político que subyace a toda reforma sino los criterios de calidad que establece como finalidades y los medios que se arbitran para alcanzar estos fines. Estas cuestiones son las que debemos analizar prioritariamente no sólo para estimar la oportunidad y adecuación de un proceso de reforma sino también para evaluar posteriormente sus resultados.

#### **2.1.2.8. La Calidad Total**

La calidad total es un sistema de administración enfocado en las personas, que buscan el continuo incremento en la satisfacción de los clientes y una continua baja en el costo real de los productos y/o servicios. La calidad total es un enfoque sistémico total (no un área o programa separado) y es una parte integral de la estrategia de más alto nivel; funciona horizontalmente a través de las funciones y de los departamentos, involucrando a todos los empleados, desde la cúspide hasta la base, y se extiende hacia atrás y hacia delante para involucrar a la cadena de suministros y a la cadena de clientes. La calidad total hace hincapié en el aprendizaje y la adaptación al cambio continuo como clave del éxito organizacional. (Evans y Lindsay 2007).

En definitiva la calidad total involucra a todos los miembros de una organización, los cuales buscan mejorar continuamente la calidad no sólo en los productos, sino también en todos los aspectos de la empresa como, por ejemplo, en los trabajadores, al estar bien calificados, en los insumos al ser de primera clase, en los procesos al evitar todo tipo desperdicios, en la atención al cliente al brindar una rápida y cordial atención todos estos aspectos ayudan a la excelencia y se puede hablar de calidad en la enseñanza si los objetivos constituidos al sistema educativo se logran con éxito.

### **2.1.3. La Institución Educativa**

Una institución es una organización establecida o fundada, que cumple con una función de interés público o privado, en este sentido, una institución es una estructura del orden social que rige el funcionamiento de una sociedad que desea prepararse para contribuir con sus conocimientos a su país o provincia que serán afianzados más afondo por una escuela, instituto, bachillerato o universidad.

Las instituciones educativas, tienen como misión la formación humana y la promoción cultural; y están destinadas a cumplir los fines de la educación con sujeción a la Ley y su Reglamento, se orientan en cuatro direcciones.(Reglamento general a la ley Orgánica de Educación)

#### **2.1.3.1. Conceptualización**

Una institución es una estructura del orden social que rige el funcionamiento de una sociedad. En el caso de las instituciones educativas el producto es el fruto inmediato de la inteligencia humana y la institución educativa un ente considerado como empresa de servicio, es por ello que, gráficamente podemos representar la conceptualización de una institución educativa como empresa. Así tenemos una que

utiliza como materia prima al individuo en su rol de alumno, un capital físico y un factor humano que corresponde al elemento dinámico de gestión encargado de dirigir e integrar todos los elementos anteriores mencionado.

La institución educativa debe, sin ninguna dificultad, poder autofinanciarse, fijar sus dimensiones definitivas, eliminar actividades no rentables, seguir una política de rentabilidad, implantar el mejoramiento de la política de calidad, de simplificación administrativa y mejora de métodos y procedimientos, desarrollar una labor investigadora importante y consolidar su imagen en el entorno educativo y social. La finalidad de toda institución educativa, o su razón de ser, es la de proporcionar conocimiento, formar al individuo de manera integral en sus diversas etapas de desarrollo vital y servir a la sociedad con un producto terminado de alta calidad ética, moral y de preparación científica, técnica y humanista. Sin lugar a dudas una institución lo conforman un conjunto de personas de diversos grados con distintas categorías de pertenencia y participación; es una corporación de status para concretar los objetivos que exige el esfuerzo de todos, es un espacio geográficamente determinado, amplio con límites establecidos de manera lícita y consecuente. (Escaño y Serna 2006)

### **2.1.3.2. Tipos de instituciones educativas**

Las instituciones educativas, pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares sean estas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según el caso..(Ley Orgánica de Educación Intercultural)

#### **2.1.3.2.1. Instituciones oficiales o del estado**

Entes territoriales que competen a la administración pública o administración educativa el proporcionar atención a toda persona que desea superarse en el campo académico sin costo alguno..(Reglamento general a la ley Orgánica de Educación)

#### **2.1.3.2.2. Instituciones de carácter humanitario**

Aquellas ya sean públicas o privadas con fines exclusivamente humanitarios, además del fin único y común a todos que es el de la preparación del individuo mediante el conocimiento. Tiene como principal objetivo lograr la articulación, entre los diferentes actores implicados.

#### **2.1.3.2.3. Instituciones privadas**

Instituciones regentadas por personas particulares, o religiosas que solventan los gastos con la ayuda de los Padres de familia, instituciones gubernamentales o privadas que implica infraestructura, pago a docentes, tecnología, material didáctico, políticas y reglamentos internos los mismos que van en beneficio de la comunidad, respetan y cumplen los lineamientos legales que emana el Ministerio de Educación.

#### **2.1.3.2.4. Instituciones Municipales**

Son instituciones educativas regentadas con responsabilidad por las municipalidades, ofertando una educación de calidad, muchas de ellas en el país cuentan con la certificación Internacional ISO y cumplen con los reglamentos y disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación.



#### **2.1.4. Evolución de las instituciones educativa**

Las instituciones educativas no están lejos de la problemática de una empresa, y por ello nacen, crecen y finalmente desaparecen, lógicamente dentro de su temática de actuación. Ante esto es necesario conocer las fases del ciclo de vida de tales instituciones con la finalidad de: 1. *Tomar en consideración los elementos básicos con los que deben nacer* 2. *Corregir y eliminar de manera administrativa los vacíos organizacionales y de gestión.* 3. *Mejorar el apoyo administrativo al proceso enseñanza-aprendizaje.* La administración y la conducción de una institución educativa, considerada ya como una empresa de servicios, no es ajena a la gestión empresarial, por ende, vale recordar que para lograrla es necesario aplicar las cuatro grandes funciones básicas de la administración: planeación, organización, comunicación y el control. La institución educativa, como cualquier otra organización debe fijar plenamente su filosofía de acción, como marco de referencia de las diversas actuaciones de sus componentes en función de la consecución de sus objetivos,( ALANIS, A. 2000).

#### **2.1.5. Calidad de las instituciones educativas**

La calidad de las instituciones en la educación es un tema escurridizo, difícil de definir y que ha tenido múltiples interpretaciones a lo largo de los años, pasando desde las más científicas hasta la demagogia pura. Las naciones más avanzadas comienzan a incluir, en forma creciente y acelerada, los conceptos de Aprendizaje Organizacional y Administración del Conocimiento en su evaluación de la calidad de la educación que imparten a las futuras generaciones en aras a prepararlos para una nueva sociedad cuya economía comienza a basarse en el conocimiento como generador de recursos económicos. (Valenzuela Rosenzuaig Hugo OEA 2010)

Algunos académicos, han logrado diferenciar tres etapas en lo que parecen ser definiciones sucesivas y mayormente aceptadas en el último medio siglo; algunos piensan que la calidad de las instituciones educativas se puede evaluar usando el

resultado académico de los alumnos; otros, mediante la cantidad y grado de importancia de las acreditaciones que puede obtener una institución de enseñanza. Recientemente, la rápida globalización, los duraderos impactos de las tecnologías de información, drásticos efectos de los cambios en la economía mundial y fuertes demandas por desarrollos económicos y sociales, han estimulado profundas reflexiones en las reformas educacionales para ello las instituciones educativas deberán reconsiderar sobre sus aportes en la formación actual lo que implica también modificar el curriculum y la pedagogía, de manera de preparar a la juventud actual para el futuro. Esto significa que, en adición a la calidad interna y a la calidad de la interface, debemos comenzar a pensar en la calidad de la educación para el futuro (Rowley, 2000)

Por lo tanto en la calidad de las instituciones educativas se debe poner énfasis en tres dimensiones que intervienen y condicionan la calidad como son: liderazgo, trabajo en equipo y el clima institucional pilares fundamentales en el quehacer educativo de este nuevo mundo, en donde la educación que se entregue a las nuevas generaciones será vital para el futuro de la humanidad, allí están los programas, planificaciones, técnicas, métodos, iniciativas que los maestros/as pueden brindar a los alumnos lógicamente con la ayuda de las autoridades educativas con la implementación de instrumentos tecnológicos, infraestructura, mobiliario y demás seguridades tanto para el alumno como para padres de Familia ,docentes y personas que confían en tal o cual institución bases que ayudarán para la acreditación positiva por parte de los entes rectores del sistema educativo nacional.

Las instituciones educativas conducen a las personas al proceso de aprender. Durante la última década ha habido un interés creciente por medir la calidad del aprendizaje de los estudiantes (a través de su resultado) con el objeto de determinar si en el futuro estas personas contarán con las destrezas necesarias para funcionar adecuadamente en las organizaciones “que aprenden” basadas en el conocimiento del mundo actual. La medición del resultado de la educación el Output tiene el potencial de ayudar a la comunidad académica para enfocarse en su misión básica, examinar sus supuestos y crear una cultura cooperativa y de participación dedicada

a asegurar la calidad de la educación y permitiría responder preguntas tan relevantes como: ¿Para qué se enseña?, ¿Por qué se enseña? y ¿Qué tan bien se enseña en tal o cual institución educativa? (Benson y Dresdow 2001 Departamento de Desarrollo Humano OEA)

Como respuesta una institución educativa, funcionando como comunidad de aprendizaje, puede definirse como una organización en la cual todos los miembros adquieren nuevas ideas y aceptan la responsabilidad de desarrollar y mantener la organización, aprovechando las experiencias de todos sus miembros y en la que todos trabajan juntos, entendiéndose mutuamente y respetando la diversidad; el grado en que las instituciones educativas funcionan como “organizaciones que aprenden” puede no sólo influenciar la voluntad de sus docentes para adoptar innovaciones y promover el logro de los estudiantes, sino también su propio bienestar, sentido de eficacia al trabajar con los alumnos, satisfacción por su trabajo y con ello llevar su institución a un nivel de alto desempeño.

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

### **2.2.1. Evolución del concepto de evaluación**

La evaluación forma parte de nuestra práctica como educadores desde que a finales del siglo XIX y principios del siglo XX surgiera la necesidad de comprobar el carácter eficaz de lo realizado como criterio fundamental del buen funcionamiento de la burocracia educativa. Las creencias de la comunidad académica respecto a los paradigmas de investigación han hecho que la evaluación se aborde desde diversas perspectivas atendiendo a las posibilidades de comprender y explicar el conocimiento. Así mientras para el paradigma positivista la verdad se genera y valida teóricamente, en el interpretativo se acuerda socialmente en la acción. Los educadores en calidad de profesionales y dentro de un estilo basado en la responsabilidad ejercen el derecho a elegir el tipo de evaluación adecuada para

sus fines y ponen a su disposición del mayor número de alumnos (Mortimore, 2000)

En sus inicios la evaluación se centró en el acto de juzgar el valor de las cosas. Esta concepción de juicio, predominó durante varios siglos y sólo a fines del siglo XIX fue paulatinamente reemplazada por la concepción de medición la que fue rápidamente ganando espacios y generando entonces una visión cuantificadora del proceso evaluativo (Ahumada, 2005).

#### **2.2.1.1. Concepto**

La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en esta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados. (A. Pila Telena 2001)

Tradicionalmente, la evaluación se ha venido aplicando casi con exclusividad al rendimiento de los alumnos, a los contenidos referidos a conceptos, hechos, principios, etc., adquiridos por ellos en los procesos de enseñanza. A partir de los años sesenta, la evaluación se ha extendido a otros ámbitos educativos: actitudes, destrezas, programas educativos, materiales curriculares didácticos, la práctica docente, los centros escolares y el sistema educativo. (A. Pila Telena 2001)

La evaluación es un proceso integral que informa sobre conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, hábitos de estudio. Permite obtener y procesar las evidencias para mejorar el aprendizaje y también la enseñanza. Asimismo, se trata de una tarea que ayuda a la revisión del proceso grupal, en términos de las

condiciones en que éste se ha desarrollado; de los aprendizajes alcanzados, y no alcanzados, así como las causas que posibilitaron o la consecución de las metas propuestas, implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

La evaluación es un conjunto de actividades programadas para recoger información sobre lo que profesores y alumnos reflexionan y toman decisiones para mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, e introducir en el proceso las correcciones necesarias y así lograr calidad. Por tanto, la evaluación puede resultar un elemento estimulante para la educación en la medida en que pueda desembocar en decisiones de promoción positivas y para ello es preciso que el sistema educativo sea coherente, ofreciendo la información precisa. Se evalúa siempre para tomar decisiones. No basta con recoger información sobre los resultados del proceso educativo y emitir únicamente un tipo de calificación, si no se toma alguna decisión, y se realiza acciones de cambio en beneficio de los alumnos, docentes y directivos.

#### **2.2.1.2. La evaluación en la educación**

La evaluación educativa es una actividad relevante, práctica, útil, con funciones de medición y que agrega valor a lo que revisa. Existen muchas clases de evaluación educativa; ello se debe, sin lugar a dudas, a la riqueza del proceso; por ende, es preciso que se conserven todas éstas. Es urgente fomentar y desarrollar en las instituciones de educación una cultura de la evaluación, porque constituye una estrategia para el desarrollo sostenido de la educación, pues la evaluación educativa es un compromiso de todos los involucrados en el proceso. Las fuentes e instituciones de información desempeñarán un papel fundamental en el éxito del proceso. (Díaz y Hernández 2002)

La evaluación de los aprendizajes de los alumnos como una forma de evaluar los programas educativos existen dos tipos de funciones: la pedagógica y la social. En el nivel preescolar su función es eminentemente pedagógica ya que se realiza para obtener la información necesaria para valorar el proceso educativo, la práctica pedagógica y los aprendizajes de los alumnos con la finalidad de tomar decisiones sobre las acciones que no han resultado eficaces y realizar las mejoras pertinentes. Sin embargo, la organización e implementación de estrategias evaluativas puede mejorar. Haciendo de la evaluación un proceso que genere información más específica acerca de cómo se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje y el nivel de logro de las competencias en los campos formativos que considera el nivel educativo, con orientación hacia la toma de decisiones de manera adecuada y oportuna. (Díaz y Hernández 2002)

La evaluación de competencias docentes es determinante para el desarrollo profesional, ya que en la medida que los profesores se involucren en dicho proceso, podrá existir un punto de partida para la enseñanza y el aprendizaje, a valorar los aspectos curriculares que se encuentran inmersos en la escuela y que son determinantes para los resultados de calidad.

En resumen la evaluación debe suponer al alumno una información sobre cuál es el nivel de sus conocimientos y lo que se espera que consiga. Los alumnos tienen que ir aprendiendo a valorar procesos de aprendizaje como instrumento que les permitirá desarrollar su autonomía y su responsabilidad. Para el profesor debe significar la posibilidad de ir ajustando su ayuda a las necesidades del alumno y de hacer una reflexión sobre su propio trabajo que le suponga ir comprendiendo cada vez mejor cómo se aprende y cómo se enseña.

### **2.2.1.3. Evaluación de la calidad de los resultados del aprendizaje**

Es la evaluación que hace referencia al aprendizaje que ha realizado el alumno al final de un determinado periodo. Esta valoración debe permitir tomar decisiones

educativas. Y en este sentido, servir como punto de partida para iniciar otros procesos. Las capacidades del alumno se desarrollan mediante la realización de aprendizajes significativos, por ello la evaluación tiene como referencia las capacidades enunciadas en los objetivos generales y como principal indicador la funcionalidad de los conocimientos que permite el aprendizaje significativo.(Escaño José y Gil María )

En cualquier empresa la evaluación de los resultados del trabajo es de orden prioritario, a fin de regular el desarrollo de las acciones, reformular objetivos, reforzar las áreas más débiles, reorientar métodos y procedimientos de la actividad laboral. El proceso de evaluación dentro de una institución cobra importancia ya que se trabaja en función de la transformación de seres humanos, donde los errores hay que corregirlos en correspondencia con los objetivos educativos.(Cortijo René MSc .*Aprendizaje para Investigar- Crear, 1ra edición*)

Es importante que la evaluación sea capaz de valorar de forma efectiva el aprendizaje integral y no solamente se limite a la memorización, hoy lo primordial es desarrollar las habilidades de razonamiento, análisis crítico, observación y la capacidad de resolver problemas.

#### **2.2.1.4. Importancia de la evaluación**

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. Para tal fin, es importante diferenciar el término medición de evaluación, así como la evaluación es esencial para la calidad educativa, ya que arroja distintas clases de información que permiten tomar decisiones mejor informadas y entender procesos de enseñanza-aprendizaje que no son tan claros sin

su aplicación. El uso pedagógico de los resultados orienta el trabajo de las instituciones, los docentes, los estudiantes y los padres y madres de familia. De ahí la importancia de verla como una herramienta para potenciar los aprendizajes y los procesos que ocurren en el aula, dentro del ciclo de calidad que busca fortalecer las instituciones educativas y conjuga estándares básicos de competencia, procesos de evaluación y diseño e implementación de planes de mejoramiento institucional.

Uno de los problemas que más preocupa a los educadores hoy en día es el de lograr medios idóneos para establecer hasta qué punto los educandos alcanzan las metas educativas preestablecidas; en otros términos, cómo llegar a una justa y válida evaluación del aprendizaje. Esta preocupación no es infundada, pues de las fases que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación es la más importante, ya que del grado de eficacia con que el maestro la realice depende el éxito o fracaso de dicho proceso, por lo que puede decir que la evaluación del logro educativo es esencial para una educación eficaz, pues es ésta la que va a indicar en qué medida los alumnos han alcanzado los objetivos establecidos.

Por ello dada la importancia que tiene la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje, es primordial que los profesores conozcan la diferencia que existe entre medir y evaluar. Livas, dice "medir es asignar números a propiedades o fenómenos a través de la comparación con una unidad preestablecida" y que la evaluación es un proceso que consiste en obtener información sistemática y objetiva acerca de un fenómeno y en interpretar dicha información a fin de seleccionar entre distintas alternativas la decisión.

Por ello es importante evaluar porque es una oportunidad más de aprendizaje, se obtiene información sobre el grado en que se han conseguido los propósitos y los aprendizajes que se esperan alcanzar, se posee indicadores de logros y debilidades de los alumnos y permite que se dé a conocer las competencias logradas durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Es por ello que al evaluar se debe cualificar el avance que presenta cada estudiante en forma individual y no en relación a la de sus compañeros por cuanto cada uno es un mundo con características individuales,



dificultades de aprendizaje en donde el docente buscará información sobre el tipo de ayuda que debe brindar a sus alumnos.( Frida Díaz Barriga, 2006)

Los maestros deben contar con información suficiente de los jóvenes en función de sus fortalezas y retos para ayudarlos a superar su situación particular, en este contexto, pueden plantearse preguntas para guiar la evaluación en forma práctica. Qué evaluar? Cómo evaluar? Cuándo evaluar? Con qué evaluar? En realidad son pocos los docentes que utilizan los resultados de las evaluaciones para mejorar su desempeño profesional y buscar nuevas técnicas, métodos que coadyuven a una educación de calidad, es conveniente que los esfuerzos de los docentes se orienten a planear y evaluar las fases de inicio, desarrollo y cierre en cada uno de los subtemas, donde los aprendizajes esperados constituyen la base de su trabajo docente.

En este sentido la evaluación es un referente concreto para analizar el funcionamiento y los procesos internos de las instituciones, y así organizar y diferenciar el grado de participación y responsabilidad de distintos actores y sectores, además, al ajustar los Planes de Mejoramiento a la luz de los resultados de la evaluación, las instituciones pueden revisar el currículo, el plan de estudios y las mismas prácticas de aula, siempre en pro del desarrollo de las competencias básicas, de este modo, la evaluación impulsa el mejoramiento ya que genera compromisos con el logro de objetivos precisos, al permitirles a los diferentes actores del sistema educativo tomar conciencia de los aspectos por mejorar.(Ministerio de Educación 2010)

A su vez, los estudiantes, con la orientación de los docentes, pueden identificar puntos fuertes y débiles en el desarrollo de sus competencias para la vida, y participar así de los procesos de mejoramiento continuo y de evaluación en el aula. Así mismo, la evaluación fomenta los canales de comunicación entre los distintos miembros de la comunidad educativa docentes, directivos, estudiantes, Padres de Familia, y hace que se compartan metas educativas comunes, relacionadas con una formación integral y con la adquisición de las competencias necesarias para

desempeñarse efectivamente en la sociedad., en si la evaluación es evolución y cambio.

## **2.2.2. Tipos de evaluación**

La evaluación del aprendizaje del estudiante se debe realizar en todo momento, aplicando diversos tipos de evaluación, estructurando bien los criterios de evaluación y aplicado los instrumentos que reflejen la medición del aprendizaje.

### **2.2.2.1. Según la finalidad**

La evaluación se divide en:

#### **2.2.2.1.1. Evaluación diagnóstica**

Se aplica al inicio de un período académico, para determinar las condiciones previas con que el estudiante ingresa al proceso de aprendizaje.

#### **2.2.2.1.2. Evaluación Formativa**

Se realiza durante el proceso de aprendizaje para permitirle al docente realizar ajustes en la metodología de enseñanza y mantener informados a los actores del proceso educativo sobre los resultados logrados y el avance en el desarrollo integral del alumno. (Ley Orgánica de Educación, art. 186 ,2012)

### **2.2.2.1.3. Evaluación Sumativa**

Se realiza para asignar una evaluación totalizadora que refleje la proporción de logros de aprendizaje alcanzados.( Ley Orgánica de Educación ,art. 186 ,2012)

### **2.2.2.2. Por su temporalidad**

De acuerdo con los momentos en que se aplique la evaluación, ésta puede ser inicial, procesual o final.

#### **2.2.2.2.1. Evaluación Inicial**

Es aquélla que se aplica al comienzo de un proceso evaluador, en nuestro caso, referido a la enseñanza – aprendizaje, para detectar la situación de partida de los alumnos. La evaluación inicial puede presentarse cuando un alumno llega por primera vez al centro educativo. Es importante y necesario realizar una amplia recolección de datos para precisar características de nuestros alumnos, personales, familiares, sociales, etc. Esta primera evaluación tiene una función eminentemente diagnóstica, pues servirá para conocer al alumno y así adaptar desde el primer momento la actuación del profesor y del centro a sus peculiaridades. Cuando se comienza un proceso de aprendizaje concreto.

La evaluación inicial resulta útil porque detecta las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) previas que el alumno posee en relación con el tema o unidad que se va a tratar. A partir de la información conseguida, se adaptará convenientemente el principio de la unidad didáctica programada, para adecuarla al nivel de competencias encontrado del grupo de alumnos. Al darnos un diagnóstico del alumno, la evaluación inicial posibilita reconocer los recursos, potencialidades, dificultades del proceso de aprendizaje de cada uno. Con una evaluación de este

tipo se obtiene el conocimiento previo sobre el nivel de los alumnos, el cual es necesario para adecuar o adaptar el programa de enseñanza a las condiciones de aprendizaje de los mismos, cumpliéndose de esta forma la función reguladora que hemos asignado a la evaluación. Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica Guía de Evaluación de los Aprendizajes 2001.)

### **2.2.2.3. Evaluación procesual**

Es aquélla que consiste en la evaluación continua del proceso o desarrollo del aprendizaje del alumno, así como de la enseñanza del profesor, la cual se realiza a través de la recolección sistemática de datos, análisis y toma de decisiones oportunas mientras tiene lugar el proceso, con el fin de resolver las dificultades de los alumnos. En esta evaluación, la aparición de un error o manifestación de una dificultad no será empleada para sancionar o calificar negativamente al alumno, sino que resultará útil para detectar el problema de aprendizaje que se haya puesto de manifiesto, permitiendo la adecuación de las actividades programadas o la transmisión de explicaciones oportunas para que el proceso de aprendizaje siga su curso de manera efectiva. Como podemos observar, esta evaluación tiene carácter netamente formativo. (Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica Guía de Evaluación de los Aprendizajes 2001.)

Con esta manera de actuar, será más fácil que la mayoría de los alumnos lleguen a alcanzar las competencias propuestas. Si el profesor no posee los datos del seguimiento de los alumnos a lo largo del proceso, cuando llegue a la etapa final del curso, tendrá pocas oportunidades para subsanar las dificultades presentadas y cuando quiera implementar posibles soluciones será tarde: el alumno habrá perdido el interés o no podrá combinar varios aprendizajes simultáneos para continuar al mismo ritmo del grupo.

### **2.2.2.3.1. Evaluación final**

Es aquélla que se realiza al terminar el proceso de enseñanza – aprendizaje; puede estar referida al fin de un ciclo, área curricular, unidad didáctica o etapa educativa. Esta evaluación supone un momento de reflexión en torno a lo alcanzado después de un plazo establecido para llevar a cabo determinadas actividades y aprendizajes. Es una evaluación en la que se comprueban los resultados obtenidos, aunque es necesario advertir que no por ella tiene funcionalidad sumativa. Por ejemplo si coincide con una situación en la que se tiene que decidir definitivamente acerca de la obtención de un título, será final y sumativa pero si se da al terminar el trabajo con una unidad didáctica, será simplemente final y marcará el inicio del trabajo que se realizará en la unidad siguiente.

Por esto, la evaluación final puede adoptar las dos funciones descritas anteriormente para la evaluación formativa y sumativa. Servirá así, en su función sumativa para continuar adecuando la enseñanza al modo de aprendizaje del alumno y para retroalimentar la programación del profesor, quien a la vista de lo conseguido tomará las decisiones oportunas para mejorar el proceso de enseñanza en la unidad siguiente. En su función sumativa, resultará imprescindible para tomar la decisión última sobre el nivel de aprendizaje alcanzado por el alumno. (Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior, *Guía de Evaluación de los Aprendizajes* 2001.)

### **2.2.2.4. Según el agente evaluador**

La evaluación se clasifica en:

#### **2.2.2.4.1. Autoevaluación**

En la autoevaluación las y los estudiantes valoran su proceso de aprendizaje. Su finalidad principal es contribuir a que éstos aprendan a aprender y consecuentemente ser capaces de autorregular su propio proceso de aprendizaje, de este modo irá adquiriendo con ello mayor autonomía. En este tipo de evaluación son las y los estudiantes, más que las y los docentes, los que ejercen el control sobre sus avances y/o dificultades, es decir, procura que sean protagonistas de su aprendizaje mediante la toma de conciencia de cómo aprenden y de reorientar y adaptar su actuación para resolver las tareas de forma adecuada. *Evaluación de los Aprendizajes* Guatemala, junio de 2010: [www.mineduc.gob.gt/www.mineduc.edu.gt](http://www.mineduc.gob.gt/www.mineduc.edu.gt).

#### **2.2.2.4.2. Heteroevaluación**

Consiste en la evaluación que realiza una persona sobre otra: su trabajo, su actuación, su rendimiento. Esta es la evaluación que habitualmente llevan a cabo las y los docentes con las y los estudiantes. Algunas de las actividades de heteroevaluación que se sugieren utilizar en el aula se pueden mencionar: las listas de cotejo, escalas de rango y rúbricas para evaluar diferentes actividades dentro del salón de clase actividades dentro del salón de clase .Una de las características de las herramientas empleadas en la heteroevaluación al igual que en las anteriores es que el docente puede construirlas por sí mismo.

#### **2.2.2.4.3. Coevaluación**

En la coevaluación la responsabilidad por la valoración del aprendizaje es compartida; en la misma, participan más de una persona. Este concepto supone diversas maneras de llevar a cabo la evaluación, el docente evalúa a un alumno y el alumno evalúa al docente, un alumno evalúa a otro y viceversa. La coevaluación

puede llevarse a cabo en diferentes contextos y momentos. Por ejemplo: Después de la práctica de una serie de actividades o al finalizar un proceso de enseñanza aprendizaje, concluido un trabajo en grupo, cada uno valora lo que le ha parecido más interesante de los otros en un debate, se valora conjuntamente el interés de las actividades, el contenido de los trabajos, los objetivos alcanzados, la suficiencia de los recursos, actuaciones destacadas de algunos estudiantes, entre otros. *Evaluación de los Aprendizajes* Guatemala, junio de 2010: [www.mineduc.gob.gt/www.mineduc.edu.gt](http://www.mineduc.gob.gt/www.mineduc.edu.gt)

#### **2.2.2.5. Según el referente**

En el ámbito educativo la evaluación puede ser:

##### **2.2.2.5.1. Evaluación interna.-**

Es la realizada desde dentro por los profesionales de la misma institución responsable del servicio o programa objeto de evaluación. (Gómez Serra M 2004)

##### **2.2.2.5.2. Evaluación externa.-**

Es realizada desde fuera por profesionales que no pertenecen a la institución responsable del servicio o programa objeto de evaluación. La evaluación interna y externa son modalidades complementarias. Las características de una y otra aportan más en distintos momentos del desarrollo del programa o servicio. La evaluación interna, por ejemplo, está más indicada para la evaluación de procesos, mientras que la evaluación externa, está especialmente indicada para valorar resultados.(Gómez Serra M 2004)

### **2.2.3. Formas de evaluar**

La calidad de la formación que ofrece un sistema está relacionada con la relevancia de sus objetivos, la eficacia en su consecución y la eficiencia en la gestión de los recursos que utiliza para la evaluación. Existen varias técnicas e instrumentos que se pueden utilizar en el sistema de evaluación como son:

#### **2.2.3.1. Mapa Conceptual**

Es un recurso esquemático para representar un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura de proposiciones, estos dirigen la atención tanto del estudiante como del profesor, además permite desarrollar un pensamiento lógico estructurado, reflexivo ya que obliga a buscar un orden y organización de las ideas..(Díaz Frida y Hernández Gerardo, *Estrategias Docentes*, 3ra edición, México)

#### **2.2.3.2. Portafolios**

Es un instrumento de evaluación que se utiliza para evidenciar las habilidades, esfuerzos, progresos y logros de los estudiantes. Permite valorar el proceso de desarrollo de aprendizajes durante un episodio de enseñanza, evalúa los logros de aprendizaje de los alumnos, como herramienta de autoevaluación, y como medio de evaluación externa de la labor docente. El portafolio es más que un conjunto de trabajos, proyectos o pruebas almacenadas en una carpeta. Debe incluir otros elementos tales como las evaluaciones de los profesores y las reflexiones del estudiante sobre su trabajo. El uso del portafolio permite retroalimentar los procesos académicos mediante la revisión de los contenidos, actividades y tareas ejecutadas. Ministerio de Educación y Cultura (2000). *Evaluación del Aprendizaje*



### **2.2.3.3. Escala de valoración**

Es un instrumento que mide la disposición a favor o en contra del estudiante hacia un objeto o situación.

### **2.2.3.4. Proyectos**

Es una técnica que proporciona evidencia sobre la capacidad de obtener productos más que del dominio de procesos. Aunque consumen tiempo, permiten evaluar capacidades superiores por lo que son más adecuados para los niveles más altos de cualificación. Para que sean efectivos se debe dar a los alumnos pautas concretas iniciales, realizar un seguimiento de su desarrollo y evaluar conforme a unos criterios claros y comunicados. Permiten demostrar competencias transversales, tales como autonomía, creatividad, innovación, capacidad de asumir responsabilidades y motivación por el logro, entre otras. Esta técnica da información sobre la capacidad de los alumnos para fijar objetivos, plantear estrategias ante problemas y gestionar las soluciones, definir características de los productos y planificar acciones.

### **2.2.3.5. Entrevista**

Es un proceso de comunicación cara a cara entre el docente y el alumno. La entrevista puede proporcionar mucha información en la evaluación de la competencia, no sólo en competencias técnicas si no en competencias clave como la toma de decisiones, comunicación, organización y planificación. La entrevista puede ser estructurada o no; en el primer caso gira en torno a una serie de preguntas previamente preparadas y registradas en una guía de entrevista. La evaluación se lleva a cabo a través del diálogo en donde se pone en fuego el razonamiento del alumno. Ministerio de Educación y Cultura (2000). *Evaluación del Aprendizaje*

### **2.2.3.6. La Observación Sistemática**

Es uno de los recursos más ricos con que cuenta el docente para evaluar y recoger Información relevante sobre las capacidades y actitudes de los estudiantes, ya sea de manera grupal o personal, dentro o fuera del aula.

### **2.2.3.7. Exposición de un tema**

Se trata de pedir a los estudiantes que realicen de forma autónoma la exposición de un tema. Esta técnica es muy útil para evaluar la capacidad de comunicar información especializada. Es una técnica que arroja mucha información y es especialmente útil en determinados perfiles del sector servicios. No obstante se puede aplicar a todos para evaluar la comprensión de aspectos que son importantes o conceptos que después tendrían que ser explicados a otros. El éxito de los estudiantes dependerá en gran medida de su capacidad para comprender información especializada y a veces compleja y para comunicarla de manera efectiva.

### **2.2.3.8. El debate**

El debate no es un fin en sí mismo: es un método para la resolución racional y consensuada de problemas. El debate público tiene sus raíces en la antigua Grecia. Ministerio de Educación y Cultura.

### **2.2.3.9. Pruebas o exámenes**

A pesar de las fuertes críticas, las pruebas o exámenes continúan siendo los instrumentos más utilizados en el sistema educativo para evaluar el nivel de

conocimiento de los estudiantes. Son un instrumento de evaluación que permiten recolectar evidencias acerca del aprendizaje de los estudiantes. Se clasifican de acuerdo a su naturaleza en: Escritas Orales Prácticas.(Ministerio de Educación y Cultura (2000).*Evaluación del Aprendizaje*)

#### **2.2.3.9.1. Pruebas escritas**

Son aquellas planeadas y organizadas en atención a competencias u objetivos con preguntas que el alumno debe responder únicamente de esta forma y pueden ser de tipo: Ensayo y Objetivas. Ministerio de Educación y Cultura (2000).*Evaluación del Aprendizaje*

##### **2.2.3.9.1.1 Pruebas escritas de ensayo**

Permiten que el alumno construya con sus propias palabras la respuesta de la pregunta que se le formula y le exige diversas habilidades y capacidades de reflexión (establecer relaciones, resumir datos, analizar información.Ministerio de Educación y Cultura (2000).*Evaluación del Aprendizaje*

##### **2.2.3.9.1.2 Pruebas escritas objetivas**

Son demostraciones escritas formadas por una serie de planteamientos donde el alumno selecciona una respuesta correcta y precisa entre una variedad de opciones. La redacción es exacta que solo requiere una interpretación por lo tanto el estudiante debe razonar y pensar que alternativa escoger. Ministerio de Educación y Cultura (2000).*Evaluación del Aprendizaje*

#### **2.2.3.9.2. Pruebas orales**

Son aquellas en las cuales el docente formula una pregunta oral para que sea respondida por el alumno/a. En nuestro medio en varios centros educativos fue muy utilizada como una repetición mecánica de lo tratado en la clase anterior, hoy en día se puede constatar que las pruebas orales son utilizadas para verificar la solución de problemas, la expresión oral, la articulación correcta de las palabras, el tono de voz. Ministerio de Educación y Cultura (2000). *Evaluación del Aprendizaje*

#### **2.2.3.10. Encuestas**

Es una técnica útil para obtener información que permite al docente llegar a un mejor conocimiento de sus alumnos/as especialmente para desarrollar una evaluación con referente interno. Varias informaciones sobre destrezas afectivas se pueden obtener mediante la encuesta. El cuestionario es el instrumento apropiado para realizar una encuesta, no se debe confundir con un conjunto de preguntas sobre el contenido. Ministerio de Educación y Cultura (2000). *Evaluación del Aprendizaje*

#### **2.2.3.11. Mapas mentales**

La utilización de instrumentos para representar las estructuras cognitivas reflejan la forma como el estudiante comprende los conceptos, su jerarquización y las relaciones que existen entre ellos. Estos instrumentos pueden ser utilizados en todos los momentos de la clase. Ministerio de Educación y Cultura (2000). *Evaluación del Aprendizaje*.

### **2.2.3.12. Escala de estimación numérica**

A través de ellas se puede verificar el comportamiento del estudiante para determinar el logro y la intensidad del hecho evaluado. Se pueden utilizar tanto para fines cualitativos como cuantitativos, dependiendo de la intención con que se aplica el instrumento. Representa uno de los instrumentos de mayor pertinencia para evaluar un trabajo escrito por parte del docente.

### **2.2.3.13. Talleres**

Los talleres permiten el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo en donde el maestro podrá tener un indicador claro del estudiante sobre sus capacidades de responsabilidad, creatividad, empeño y conocimientos de la tarea encomendada sea individual o colectivo. (Díaz Frida y Hernández Gerardo, Estrategias docentes, 3ra edición, México)

### **2.2.3.14. Rúbricas**

Llamadas matrices de valoración, son guías o escalas de evaluación donde se establecen niveles de dominio relativos al desempeño que un estudiante muestra respecto de un proceso centrado en aspectos cualitativos como numéricos. (Díaz Frida y Hernández Gerardo, Estrategias docentes, 3ra edición, México)

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

### **2.3.1. Concepto de desempeño**

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) El desempeño o la forma como se cumple con la

responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea. Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.(<http://www.educacion.gob.ec/evaluacion-desempeño-docente.html>)

Se puede deducir también que es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera como el desarrollo de las actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados..(<http://www.educacion.gob.ec/evaluacion-desempeño-docente.html>)

### **2.3.2. La evaluación del desempeño**

Es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar en definitiva la evaluación del desempeño de un profesor es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad. (Valdéz 2000)

El *desempeño* en la educación está establecido por una manifestación externa que evidencia el *nivel de aprendizaje del conocimiento* y el *desarrollo de las habilidades* y de los *valores* del alumno. El desempeño se describe como un *resultado* de lo que el alumno está capacitado a hacer o producir al finalizar una etapa. No se evalúa al alumno, sino el resultado o el producto final que él ha construido.

### **2.3.3. El desempeño profesional docente**

La evaluación del desempeño profesional es un mecanismo de gestión para el mejoramiento permanente de la actividad académica y la valoración del desempeño docente, proceso que se ajusta a las normas que fija actualmente el Ministerio de Educación. La Evaluación, es la valoración que hace la Institución de los méritos del docente y está fundamentada principalmente en el compromiso laboral, la eficacia, la eficiencia, la responsabilidad, la creatividad, el sentido de pertenencia y el uso adecuado y creativo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.(Duarte 2010)

De ahí que la evaluación se vea como una unidad de acción-reflexión-acción, que brinde la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos. Por tanto, la estrategia “evaluar para mejorar” busca construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional.

Los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la calidad de la educación. En tal virtud la Reforma Curricular del sistema educativo de la educación básica en nuestro país exige una posición diferente de cómo el docente debe abordar el proceso de enseñanza aprendizaje, donde es concebida de manera constructivista y cualitativa, convirtiéndose en un aspecto esencial de la práctica pedagógica, de allí, que es necesario crear formas y mecanismos que permitan apoyar al trabajo profesional del maestro, por tanto las autoridades educativas deben convertirse en estimuladores orientadores del quehacer educativo, evaluadores del desempeño del

educador, estar consciente de que los docentes son el recurso valioso para lograr la efectividad y eficiencia educativa garantizados del aprendizaje en el aula y en la comunidad en donde labora. Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su función para así promover un alto nivel de compromisos teniendo como fin los valores y principios éticos de su profesión y la excelencia de su trabajo que desempeña..(Duarte 2010)

El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad de desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los programas de estudio, construirse magníficas instalaciones, obtenerse excelentes medios y ayudas para la enseñanza, editarse textos escolares actualizados, pero sin docentes eficientes no podrá obtenerse el perfeccionamiento real de la educación. Entre las múltiples acciones a ejecutarse para ello, la evaluación del desempeño del docente juega un papel fundamental, de primer orden, pues permite caracterizar su labor, y por lo tanto, propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía expedita para su atención y estimulación.

La evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser. (Valdez 2000)

Por ello la preparación y capacitación continua de los docentes es importante para mejorar la calidad educativa y el desarrollo personal así la UNESCO propone apoyar el desarrollo de una comprensión ampliada de la profesión docente, entendiendo los múltiples factores que inciden en la calidad del desempeño de los maestros ,pues existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y estudiantes han



señalado como elementos importantes como la preparación, conocer el área de saber que enseña , saber cómo enseñar la asignatura , diseñar clases efectivas, planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje, seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada, establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, saber evaluar y retroalimentar, organizar el trabajo cooperativo etc. todo aquello ayudará para que el desempeño docente sea efectivo y fructífero en beneficio de los alumnos .

### **2.3.3.1. Docente de calidad**

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, *un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.* Además un docente de calidad se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área, colabora con otros miembros de la comunidad educativa en buscar nuevos métodos, técnicas para el mejoramiento del aprendizaje, y continuamente realiza una autoevaluación, Coevaluación y heteroevaluación acerca de su labor y sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes. (Hunt B 2009)

Los docentes son la clave para que los niños, niñas y jóvenes aprendan bien. Un sistema educativo puede tener aulas adecuadas, currículos innovadores y material didáctico suficiente, pero sin docentes motivados y capaces, los alumnos no lograrán aprender lo mismo en los salones de clases.

### **2.3.3.2. Modelo de estándares de desempeño profesional docente**

El modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a)

desarrollo curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético. (<http://www.educacion.gob.ec/evaluación-desempeño-docente.htm/>)

### **2.3.3.3. Los estándares de calidad educativa**

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Cuando los estándares se aplican a los docentes, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. (Ministerio de Educación 2011)

El Ministerio de Educación ha diseñado tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y de gestión escolar que ayudarán a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

➤ **Estándares de aprendizaje:**

Son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, se ha empezado por definirlos aprendizajes deseados en cuatro áreas: Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales como el uso de las TIC.

➤ **Estándares de desempeño profesional:**

Son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

➤ **Estándares de gestión escolar:**

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, ya que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

El Ecuador ha dado pasos gigantescos en el campo educativo comenzando con las evaluaciones al profesorado del país, si bien todo cambio causa resistencia al final los logros en la calidad educativa en el desempeño docente e institucional será una realidad mejorando así el sistema de vida de los ecuatorianos ya que la educación es el pilar fundamental para el progreso de los pueblos.(Ministerio de Educación 2011)

**2.3.3.4. Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes**

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen. Aun así, sí existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes determinado a través de pruebas. Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes, un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase. (Marzano, 2001).

### **2.3.3.5. Ambiente en el aula de clase**

El ambiente del aula es determinante en el proceso de aprendizaje, los motivos que adornan la comunicación docente-alumno, es decir todo lo que contribuya a crear un ambiente agradable y relajante hace que exista en el alumno satisfacción y amor por el aprendizaje y valora el trabajo del docente en el aula para ello la motivación es lo que induce a una persona a llevar a la práctica una acción. Es decir estimula la voluntad de aprender. Aquí el papel del docente en estimular a la motivación a sus alumnos en sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos de manera voluntaria a los trabajos de clase. La motivación educativa no es una técnica o método de enseñanza particular, sino un factor cognitivo presente en todo acto de aprendizaje. Los maestros con buenas destrezas de manejo del aula llenan las necesidades educacionales y de personalidad de sus estudiantes, sin distinciones de habilidades. (Casassus 2003)

El docente debe ser la persona reguladora, en la temática y en el trato, tomando en cuenta la diversificación de los estudiantes que tiene en el aula, su prudencia ante toda acción o realidad, además se debe establecer una lista de reglas para encausar el buen comportamiento de los estudiantes. Las reglas de un salón de clase a menudo contienen: poner atención, tener respeto a los otros, evitar el ruido exagerado, saber usar los materiales y cumplir con las tareas que se asignen por supuesto que cada clase es diferente y el profesor deberá usar su criterio y experiencia para establecer las reglas que mejor convengan para formar un ambiente positivo y se vea reflejado en el aprendizaje.

Es importante que los alumnos vean al profesor como una persona organizada y segura de su capacidad para llevar a cabo exitosamente el programa de estudios. De no ser así, es muy fácil que el profesor pierda el respeto por parte de los alumnos, lo que a su vez puede llevar a problemas de todo tipo en el desempeño. Por lo tanto al estudiar los procesos al interior de la escuela "El proceso más importante es el clima emocional que se genera en el aula. La percepción de los

alumnos en cuanto al tipo de clima emocional tienen una incidencia muy fuerte en sus resultados” (Casassus 2003)

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

### **2.4.1. Desempeño Profesional**

El propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin se promueve al interior de las unidades educativas el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de más y mejores aprendizajes.

La evaluación de desempeño es una herramienta al servicio del desarrollo profesional de los directivos, la información obtenida es clave para aprobar el logro de los resultados y el grado de efectividad y cumplimiento inherentes al cargo que desempeñan, de allí que es necesario determinar las fuentes de información y la forma como se la registra para que sea autorizada y confidencial.

El punto de partida de la Evaluación de Desempeño está en la motivación de los propios directivos por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico. De acuerdo con ello, a principio de cada año lectivo, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa, se plasman en un acuerdo individual entre el Sostenedor y Director; y entre el propio Director y cada Docente Directivo y/o Técnico Pedagógico. Una vez que el acuerdo ha sido suscrito, las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos se implementan en el establecimiento educacional, guardándose cuidadosamente las evidencias que dan cuenta de ello. Evaluación de Desempeño, Ministerio de Educación, 2007

Al término del año escolar, los resultados obtenidos se sistematizan en un Informe de Resultados de la Implementación, y posteriormente, sobre esa base, se proceden a la verificación del nivel de cumplimiento de los acuerdos suscritos organizando un portafolio para cada directivo en donde constan todas las evidencias de su desempeño y son base para realizar los correctivos necesarios.

#### **2.4.1.1. Concepto**

El desempeño profesional es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer. El desempeño profesional no es posible sino existen un conjunto de cualidades propias de un individuo capaz de reconocer que solo a través del desarrollo de acciones claras que van más allá de lo que él conoce y el puesto de trabajo exige hacer. (Añorga, 2006)

En este punto, el Director del establecimiento educativo juega un rol fundamental, ya que al ser el inmediato responsable de la Evaluación de Desempeño de los integrantes de su equipo directivo y técnico-pedagógico; requiere conocer previamente las necesidades de perfeccionamiento de cada uno de ellos y compartir, junto a sus compañeros/as, la responsabilidad por su desarrollo profesional, incluido el propio.

#### **2.4.1.2. Desempeño laboral de los Directivos**

El desempeño laboral de los miembros de una institución educativa, constituye una de las vías para lograr el avance hacia la excelencia de éstas, así como de contribuir

al avance social y económico mediante el desarrollo de la ciencia y la innovación de los procesos productivos, de servicio y de gestión.

La tarea de todo directivo de las escuelas es detectar y corregir las causas de las fallas, en lugar de solo identificarlas después que se presentan, es decir, el gerente y/o directivo tiene como tarea principal guiar y dirigir la organización utilizando los recursos necesarios para alcanzar las metas a través de la aplicación de estrategias continuas y relacionadas que conforman el proceso administrativo como son: la planificación, organización, dirección y control a través del cual se recoge la información que evalúa el desempeño laboral de los directivos

#### **2.4.2. Directivo de calidad**

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, *un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes*, estas oportunidades de mejoramiento lo otorgan las Universidades y Escuelas Politécnicas del país acreditadas luego del proceso de evaluación realizadas por el Ministerio de Educación con la finalidad de que la preparar al docente, directivo sea hacia la excelencia y garantizar la educación pilar fundamental en el desarrollo de los pueblos.

##### **2.4.2.1. Estándares de desempeño profesional directivo**

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un Director, Rector, Vicerrector, Inspector General, y Director de área competente. El modelo de estándares de desempeño profesional directivo está compuesto por cuatro dimensiones centradas en mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Liderazgo, Gestión Pedagógica, Gestión de Talento Humano y Recursos, Clima Organizacional y Convivencia Escolar.

En cuanto al Liderazgo esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que se refieren a la visión y dirección que este provee: crear y ejecutar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa, ejercer un liderazgo compartido y flexible, y desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación, y rendición social de cuentas, en lo que se refiere a la gestión pedagógica está compuesta por tres descripciones generales de desempeño directivo que impulsan los procesos de enseñanza-aprendizaje y de desarrollo profesional que son: asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo, garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación, y organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.(Ministerio de Educación 2010)

Seguidamente encontramos la dimensión de gestión y talento humano, esta dimensión está compuesta por cinco descripciones generales de desempeño directivo que aseguran los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo como: establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal, gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos, promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos, enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal y demostrar una sólida formación profesional y finalmente la dimensión Clima organizacional y Convivencia , esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que se aseguran un clima organizacional y una convivencia escolar necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo así como: garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional, promover la formación ciudadana e identidad nacional, fortalecer lazos con la comunidad educativa, y comprometer su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir. (Ministerio de Educación 2010)



En consecuencia el éxito y el impacto que el directivo dé a toda la comunidad educativa será de acuerdo a su excelencia individual, a su preparación especialmente en ámbito gerencial más que en lo técnico ya que las exigencias que hoy en día presenta el Ministerio de educación en este aspecto son claras y requiere preparación continua y acuerdo a los intereses del grupo humano en donde se encuentre el directivo.

### **2.4.3. Impacto de un directivo sobre la formación de los estudiantes**

El impacto que los directivos puedan tener sobre la formación de sus estudiantes, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento, es complejo. Adicionalmente, el directivo no es el único que tiene impacto sobre la formación de los estudiantes. Otros factores tales como el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia.

Sin embargo, sí existen estudios que miden el impacto que los directivos tienen en el aprendizaje de los estudiantes (medido a través de pruebas). Se ha estimado que las características de los estudiantes (nivel socioeconómico, conocimiento previo, interés y aptitud) corresponden a un 80% de su rendimiento, mientras que los factores escolares contribuyen en un 20% (Manzano, 2001).

Sin embargo dentro de los factores escolares, se ha estipulado que el impacto de los directivos es el segundo factor más importante después de la influencia del docente. Se ha calculado que el efecto promedio de los directivos contribuye en aproximadamente la cuarta parte del efecto total de factores relacionados a la escuela. Sin embargo, este es el efecto promedio; es decir, puede ser mayor o menor. Lo interesante es que se tiene evidencia de que los efectos de los directivos son considerablemente mayores en escuelas que tienen circunstancias más difíciles.

Es más, no se ha encontrado documentación de casos en donde instituciones educativas con dificultades hayan podido mejorar sin la intervención de un excelente líder (Leithwood, Seashore Louis, Anderson, Wahlstrom, 2010).

#### **2.4.4. Dimensiones para evaluar el desempeño profesional directivo**

La Evaluación de Desempeño es una invitación a reflexionar sobre la gestión institucional y sobre las propias fortalezas y debilidades directivas. La Evaluación de Desempeño busca generar, al interior de las organizaciones educativas, un proceso de reflexión orientado al mejoramiento continuo de la institución, sobre la base del desarrollo profesional permanente de sus directivos. En efecto, se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda sobre las necesidades de mejoramiento de la gestión escolar y sobre sus propias prácticas directivas y, en consecuencia, desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de los logros educativos que tanta falta hace en el sistema educativo del país.

#### **2.4.5. Estándares de calidad del desempeño de autoridades**

Los estándares son marcos de referencia para la emisión de juicios de valor relacionados con cada uno de los componentes de los distintos ámbitos de la actividad del directivo/a que constan para la evaluación del desempeño de gestión de los funcionarios y directivos como: Liderazgo, Relaciones Interpersonales, Fomento del Compromiso Institucional, Práctica de Principios, Valores Institucionales, Competencias Ético-Profesionales y Administración y Gestión.

El propósito fundamental de la evaluación de desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educativos a través del desarrollo profesional de los responsables de la administración. Con ese fin promueve al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de las competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar las condiciones institucionales para el logro de mejores aprendizajes. (Paladines 2005)

Es importante que las instituciones educativas cuenten con Directivos calificados/as y para ello no se debe descuidar las evaluaciones. Según el agente como: *Autoevaluación*: es la evaluación que la Autoridad o Directivo hace, de su propio trabajo. *Heteroevaluación*: es la evaluación que realizan otros funcionarios a la Autoridad o Directivo, sobre las actividades, objetos o productos; evaluadores distintos a las personas evaluadas. *Coevaluación*: es la evaluación que las Autoridades o Directivos realizan mutuamente, basados en el conocimiento sobre el proceso de su gestión; evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas, colegios, universidades desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. (Paladines 2005)

Este proceso más que imponer una dimensión de control, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las instituciones educativas. Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño en nuestro país, los directivos, docentes y autoridades ministeriales educativas realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y se desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional, pedagógicos orientados al mejoramiento de los logros educativos.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. DE LOS PARTICIPANTES**

El trabajo de investigación se ejecuta sobre la Evaluación de Desempeño Profesional Docente y Directivo generándose en el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la Parroquia de San Isidro perteneciente al Cantón Morona, Provincia de Morona Santiago que cuenta con Educación Básica de octavo a décimo y Bachillerato Común de primero a tercero, en la que participan todos los miembros de la Comunidad Educativa; Rectora, 3 miembros del Consejo Ejecutivo, 10 docentes, 8 miembros del Consejo Estudiantil, 1 Supervisor Escolar, 6 miembros del Comité Central de Padres de Familia, 4 Jefes de Área, 71 estudiantes de educación básica 87 estudiantes del bachillerato y 94 Padres de familia luego de extraer la muestra respectiva, las encuestas fueron anteriormente preparadas y previa autorización de la Rectora encargada. Para la evaluación del desempeño profesional docente se aplica la encuesta a la Rectora, docentes, estudiantes y Padres de Familia del Colegio Prócer Cuero y Caicedo.

Así mismo para evaluar el desempeño profesional directivo se encuesta a la Rectora, a los Miembros del Gobierno Estudiantil, Miembros del Consejo Ejecutivo, Supervisora de la Institución Dra. Dorisa Rivadeneira y Comité Central de Padres de Familia del Colegio Nacional de San Isidro. Finalmente se cumple con la observación de la clase a los docentes evaluados con el apoyo de la Lic. Cecibel Montero Rectora.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. Población

La población que se investiga en el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro Cantón Morona es:

**Tabla No. 1**

Población	8vo EGB	9no EGB	10mo EGB	1ro Bachillerato	2do Bachillerato	3ro Bachillerato	total
Rector							1
Consejo técnico							3
Supervisor							1
Docentes							10
Consejo estudiantil							8
Estudiantes	37	21	28	30	42	40	198
Comité Central PP.FF							6
Padres de familia	20	18	15	15	22	10	100
Jefes de área							4

Fuente: encuestas colegio Prócer José Cuero y Caicedo año 2012

Elabora Jenny R.

Se trabaja con una muestra representativa de la población de Padres de Familia y estudiantes para lo cual se utiliza la siguiente fórmula:

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

En lo que se refiere a la población de los estudiantes, 9no y 10mo de básica se trabajó con la totalidad de la población por ser inferior a 30, de igual forma con los Padres de Familia, como podemos constatar a través del gráfico N° 1, los alumnos de 8vo de básica, 1ro, 2do y 3ro. Bachillerato se utilizó la fórmula señalada por presentar una población de más de 30 alumnos.

### 3.2.2. Muestra para la investigación en el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la Parroquia San Isidro

**Tabla No. 2**

Muestra	8vo EGB	9no EGB	10mo EGB	1ro Bachillerato	2do Bachillerato	3ro Bachillerato	Total muestra
Padres de Familia	14	18	15	15	22	10	94
Estudiantes	22	21	28	30	28	29	158

Fuente: Encuestas colegio Prócer José Cuero y Caicedo año 2012

Elabora Jenny R.

Del número de estudiantes de 8vo de básica se extrajo la muestra por ser más de 30, en los dos años de educación básica se trabaja con la población por ser menos de 30. En el caso de primero bachillerato no se extrae la muestra y se trabaja con la población respectiva, específicamente en 2do y 3ro bachillerato se extrae la muestra cómo podemos apreciar en el cuadro No 2. Se utiliza la fórmula señalada anteriormente.

### 3.3. MÉTODOS

Para realizar la investigación en el Colegio Nacional Prócer |José Cuero y Caicedo se emplearon los siguientes métodos:

#### 3.3.1. Estadístico

Este método facilito preparar las muestras de los diferentes niveles de educación básica y bachillerato así como también de los padres de Familia para adquirir información a través de las encuestas que se realizaron para establecer la comprobación de las teorías planteadas del establecimiento educativo.

### **3.3.2. Descriptivo**

Este método ha permitido encaminar el trabajo de campo en la entidad educativa de la parroquia San Isidro Prócer José Cuero y Caicedo, recogiendo, organizando y analizando diferentes aspectos de cómo y en qué sentido se realizará el trabajo de investigación con la aplicación de las encuestas a los diferentes entes que forman el colegio.

### **3.3.3. Analítico**

El método fue de gran ayuda por cuanto en el desarrollo del trabajo de investigación se iba adquiriendo los fundamentos necesarios que permitían ir examinando cada uno de los ítems y proporcionar explicaciones de la eficacia de la evaluación a la institución educativa para la cual fue realizada.

### **3.3.4. Sintético**

En definitiva con este método se consiguió adquirir los resultados del trabajo realizado a Docentes, Padres de Familia, Directivos y estudiantes y al mismo tiempo tener una visión clara de los éxitos y errores que el Colegio posee para establecer lineamientos de mejoras en bien de los beneficiarios.

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.4.1. Técnicas**

Cuando nos referimos a una técnica, pensamos siempre en un sentido de eficacia, de logro, de conseguir lo propuesto por medios más adecuados a los específicamente naturales. La palabra técnica deriva de la palabra griega *technikos* y de la latina *technicus* y significa relativo al arte o conjunto de procesos de un arte o de una fabricación. Es decir, significa cómo hacer algo. Instituto Tecnológico de Monterrey,(2010)*Investigación e Innovación Educativa*, México.

Las técnicas son, en general, procedimientos que buscan obtener eficazmente, a través de una secuencia determinada de pasos o comportamientos, uno o varios productos precisos. Las técnicas determinan de manera ordenada la forma de llevar a cabo un proceso, sus pasos definen claramente cómo ha de ser guiado el curso de las acciones para conseguir los objetivos propuestos. Aplicando ese enfoque al ámbito educativo, diremos que una técnica didáctica es el procedimiento lógico y con fundamento psicológico destinado a orientar el aprendizaje del alumno en esta oportunidad el trabajo de campo se realiza con la utilización de ciertas técnicas que ayudaron a la consecución de los objetivos planteados,

##### **3.4.1.1. Encuesta**

Para efectuar el trabajo de campo en lo que concierne a la evaluación del desempeño profesional docente del Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la Parroquia de San Isidro se realiza la encuesta a la Rectora, Miembros del Consejo Técnico, Estudiantes, Docentes, Miembros del Consejo estudiantil, Coordinadores/as de área y Padres de Familia y para la evaluación del desempeño profesional Directivo se encuesta a la Rectora, Miembros del Consejo Estudiantil, Miembros del Consejo Técnico, Miembros del Comité Central de Padres de Familia y



la Supervisora de Educación de la institución. Técnica apropiada para obtener la información requerida para el desarrollo del trabajo investigativo. Cabe indicar que durante el trabajo se utiliza la cámara fotográfica como medio tecnológico para las evidencias respectivas que serán adjuntadas a los anexos..

#### **3.4.1.2. Observación**

La mencionada técnica facilitó la observación de la clase efectuada por los docentes evaluados a los alumnos de la institución educativa, la observación se lo cumple con la colaboración de la rectora, Lic. Cecibel Montero para lo cual se utiliza la Matriz de Evaluación, Observación de Clase.

#### **3.4.2. Instrumentos**

##### **3.4.2.1. Cuestionario para la encuesta**

Para la evaluación del desempeño profesional docente se utiliza la encuesta y como instrumento los siguientes cuestionarios: **1.** Para la autoevaluación de los docentes, **2.** Para la coevaluación de docentes, **3.** Para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector, **4.** Para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, **5.** Instrumento de evaluación de los docentes por parte de los padres de Familia. Cabe indicar que en cada instrumento se evalúa sus dimensiones con su propia valoración.

En lo que se refiere a la evaluación del desempeño profesional directivo se realizan las encuestas usando como instrumentos los siguientes cuestionarios: **1.** La autoevaluación del Director o rector, **2.** para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Técnico, **3.** para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil, **4.** La evaluación del director o rector o parte del Comité Central

de Padres de Familia, **5**. La evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar, en cada instrumento se evalúa sus dimensiones y posee su propia valoración.

#### **3.4.2.2. Para realizar la observación de clase**

Para la observación de la clase se solicita la autorización de la autoridad de la Institución Educativa Prócer José Cuero y Caicedo en la persona de la Lic. Cecibel Montero quien participa de este trabajo para lo cual se utiliza la Matriz de evaluación: Observación de Clase y una cámara fotográfica.

#### **3.4.3. Diseño y procedimiento**

El tipo de investigación utilizada fue la socioeducativa basado en el paradigma de análisis crítico. El proceso de investigación se desarrolló sin contratiempos con la selección de la institución educativa ubicada en la parroquia San Isidro cantón Morona, cuenta con educación básica y bachillerato jornada matutina, luego se procede a solicitar la autorización de la Rectora Lic. Cecibel Montero quien acepta sin ningún contratiempo a igual que los docentes, estudiantes y padres de familia. Seguidamente se procede a preparar el material a utilizarse y posteriormente se aplica la encuesta siendo tabulados de acuerdo a las indicaciones que consta en la guía que hace mención a resultados para ser graficados y analizados como parte del informe de investigación. La estructuración del informe se realiza utilizando bibliografía de acuerdo a la normativa que consta en las normas APA sexta edición en las bibliotecas de la localidad. A continuación se describen los diferentes instrumentos utilizados en el trabajo de investigación:

##### **3.4.3.1. Evaluación del desempeño profesional de los Docentes y Directivos: Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes**

Realizada la evaluación a través de las encuestas del desempeño profesional de los docentes del Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro Cantón Morona se procede a realizar la valoración y se considera los siguientes instrumentos para:

Autoevaluación de los docentes considerando las siguientes dimensiones: **1.** Sociabilidad pedagógica; **2.** Habilidades pedagógicas y didácticas; **3.** Desarrollo emocional; **4.** Atención a estudiantes con necesidades especiales; **5.** Aplicación de normas y reglamentos; **6.** Relaciones con la comunidad; **7.** Clima de trabajo.

En lo referente a la coevaluación de los docentes con la colaboración de los coordinadores de área se efectuó sobre: **1.** Desarrollo de la habilidades pedagógicas y didácticas; **2.** Cumplimiento de normas y reglamentos; **3.** Disposición al cambio en educación; **4.** Desarrollo emocional.

En cuanto a la evaluación de los docentes por parte del director o rector se trabaja sobre: **1.** Sociabilidad pedagógica; **2.** Atención a estudiantes con necesidades individuales; **3.** Habilidades pedagógicas y didácticas; **4.** Aplicación de normas y reglamentos; **5.** Relación con la comunidad.

En relación a la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se considera las siguientes dimensiones: **1.** Habilidades pedagógicas y didácticas; **2.** Habilidades de sociabilidad pedagógica; **3.** Atención a estudiantes con necesidades individuales; **4.** Relación con los estudiantes.

La evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se precisa: **1.** Relación con la comunidad; **2.** Normas y reglamentos; **3.** Sociabilidad pedagógica; **4.** Atención a estudiantes con necesidades individuales.

Seguidamente la Observación de las clases impartidas por los docentes evaluados/as es realizada por la maestrante conjuntamente con la rectora de la institución sobre: **1.** Actividades iniciales; **2.** Proceso de enseñanza aprendizaje; **3.** Ambiente en el aula. Cada instrumento posee su propia valoración dando un total de 100 puntos.

#### **3.4.3.1.1. Instrumentos para la autoevaluación de los docentes**

Tiene una valoración de 10 puntos las siguientes dimensiones que se toma en cuenta para la tabulación del trabajo efectuado en el Colegio Nacional Prócer Cuero y Caicedo de la Parroquia de San Isidro: **1.** Sociabilidad pedagógica....0.72 puntos ; **2.** Habilidades pedagógicas y didácticas...4.23 puntos; **3** .Desarrollo emocional.....1.13 puntos; **4.** Atención a estudiantes con necesidades especiales.....1.03 puntos; **5.** Aplicación de normas y reglamentos.....1.03 puntos; **6.** Relaciones con la comunidad.....0.93 puntos; **7.** Clima de trabajo.....0.93 puntos.

#### **3.4.3.1.2. Instrumentos para la coevaluación de los docentes**

Las siguientes dimensiones que se tomaron en cuenta para la coevaluación en donde participan los Jefes de área poseen una valoración de 10 puntos, las cuales son: **1.** Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.....3.46 puntos; **2.** Cumplimiento de normas y reglamentos.....1.92puntos; **3.** Disposición al cambio en educación.....1.54 puntos; **4.** Desarrollo emocional.....3.08 puntos.

#### **3.4.3.1.3. Instrumentos para la evaluación de los docentes por el director o rector**

Posee una valoración de 10 puntos las dimensiones establecidas como: **1.** Sociabilidad pedagógica.....2.35 puntos, **2.** Atención a estudiantes con necesidades individuales.....2.06 puntos, **3.** Habilidades pedagógicas y didácticas.....2.94 puntos; **4.** Aplicación de normas y reglamentos.....1.47 puntos; **5.** Relación con la comunidad 1.18 puntos.

#### **3.4.3.1.4. Instrumentos para la evaluación de los docentes por los estudiantes**

Cada dimensión establecida en el instrumento tiene una valoración de 24 puntos establecidos de la siguiente manera: **1.** Habilidades pedagógicas y didácticas.....10.97 puntos; **2.** Habilidades de sociabilidad pedagógica.....4.12 puntos; **3.** Atención a estudiantes con necesidades individuales.....4.80 puntos; **4.** Relación con los estudiantes.....4.11 puntos.

#### **3.4.3.1.5. Instrumentos para la evaluación de los docentes por los padres de familia**

El instrumento ostenta una valoración de 16 puntos los cuales son: **1.** Relación con la comunidad.....2.53 puntos; **2.** Normas y reglamentos.....3.37 puntos; **3.** Sociabilidad pedagógica.....5.05 puntos y **4.** Atención a estudiantes con necesidades individuales.

#### **3.4.3.1.6. Observación de la clase impartida por el docente**

Este instrumento de evaluación posee una valoración de 30 puntos se utiliza en la observación que se efectúa a 10 docentes del colegio Prócer José Cuero y Caicedo, considerando las siguientes dimensiones: **1.** Actividades iniciales.....7.50 puntos, **2.** Proceso de enseñanza aprendizaje.....16.25 puntos, **3.** Ambiente en el aula.....6.25 puntos. Total de la investigación al desempeño docente 100 puntos.

#### **3.4.3.1.7. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos**

Seguidamente se procede a evaluar el desempeño profesional de los directivos del Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de San Isidro a los siguientes: Rectora y 3 miembros principales del Consejo Ejecutivo teniendo en consideración los siguientes instrumentos de evaluación : Autoevaluación del director o rector; Evaluación del director o rector por el Consejo Ejecutivo; Evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil; Evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia; Evaluación del director o rector por el Supervisor Escolar. Cada instrumento cuenta con la valoración respectiva dando un total de 100 puntos. Cada instrumento cuenta con sus dimensiones a ser evaluados/as a cada directivo con su respectivo valor dando un total de 100 puntos.

##### **3.4.3.1.7.1 Autoevaluación del director o rector**

El instrumento consta de tres dimensiones a ser evaluados con una valoración total de 20 puntos como son: **1.** Competencias gerenciales.....14.65 puntos; **2.** Competencias pedagógicas.....3.26 puntos; **3.** Competencias de liderazgo en la comunidad.....2.09 puntos.

#### **3.4.3.1.7.2      *Evaluación del director o rector por el Consejo Ejecutivo***

A continuación el instrumento cuenta con tres dimensiones con sus respectivas valoraciones dando un total de 20 puntos como: **1.** Competencias gerenciales.....14.59 puntos; **2.** Competencias pedagógicas.....3.29 puntos; **3.** Competencias de liderazgo en la comunidad.....2.12 puntos.

#### **3.4.3.1.7.3      *Evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil***

El mencionado instrumento cuenta con tres dimensiones cada uno con su valoración correspondiente que suman un total de 20 puntos, realizado en la institución educativa Prócer Cuero y Caicedo en: **1.** Competencias gerenciales.....10.00 puntos; **2.** Competencias pedagógicas.....3.57 puntos; **3.** Competencias de liderazgo en la comunidad.....6.43 puntos.

#### **3.4.3.1.7.4      *Evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia***

El instrumento utilizado consta de tres dimensiones con su valoración respectiva sumando un total de 20 puntos como: **1.** Competencias gerenciales.....10.10 puntos; **2.** Competencias pedagógicas.....3.16 puntos; **3.** Competencias de liderazgo en la comunidad.....4.74 puntos.

#### **3.4.3.1.7.5      *Evaluación del director o rector por Supervisor Escolar***

El último instrumento utilizado para el trabajo de investigación presenta tres dimensiones con valoraciones individuales sumando 20 puntos que son: **1.** Competencias gerenciales.....14.45 puntos; **2.** Competencias pedagógicas.....3.11

puntos; **3.** Competencias de liderazgo en la comunidad.....2,44 puntos, sumados todos los instrumentos relacionados al desempeño profesional directivo nos da un total de 100 puntos.

#### **3.4.3.1.8. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos.**

Cada una de las dimensiones se valoró en una escala de 1 a 5, con su puntaje correspondiente: 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; 5 siempre, para culminar con la puntuación de cada instrumento (encuestas) y mejor comprensión se presenta seguidamente la tabla de valoración utilizada.

##### **3.4.3.1.8.1 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes**

#### **1. Instrumento para la Autoevaluación de los docentes.....10 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

#### **2. Instrumento para la coevaluación de los docentes.....10 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.192 puntos



Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**3. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector.....10 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....24 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**5. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia.....16 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**6. Observación de la clase impartida por el docente.....30 puntos**

Cada respuesta valoración Si = 1.250 puntos

Cada respuesta valoración No = 0.000 puntos

**3.4.3.1.8.2      *Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos***

**1. Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector.....20 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**2. Instrumento para la evaluación del Director o Rector por el Consejo Ejecutivo.....20 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.118 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.059 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**3. Instrumento para la evaluación del Director o Rector por el Consejo Estudiantil.....20 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.536 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.357 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**4. Instrumento para la evaluación del Director o Rector por el Comité Central de Padres de Familia.....20 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.132 puntos

**5. Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar.....20 puntos.**

Cada respuesta valoración **5** = 0.223 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.167 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.112 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.056 puntos

### 3.4.3.2. Calificación del desempeño

#### 3.4.3.2.1. Calificación del Desempeño Profesional Docente

Luego de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación        A        **Excelente**....Entre 76 y 100 puntos
  
- Calificación        B        **Bueno**.....Entre 51 y75 puntos
  
- Calificación        C        **Mejorable**.....Entre 26 y 50 puntos
  
- Calificación        D        **Deficiente**....Entre 0 y 25 puntos

#### 3.4.3.2.2. Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual forma, después de valorados, en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación A **Excelente**....Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**.....Entre 51 y75 puntos
- Calificación C **Mejorable**.....Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**....Entre 0 y 25 puntos

### 3.4.3.2.3. Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

Si se promedian los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa seleccionada para la investigación.

De la observación del puntaje promedio total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación A **Excelente**....Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**.....Entre 51 y75 puntos
- Calificación C **Mejorable**.....Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**....Entre 0 y 25 puntos

#### **3.4.3.2.4. Interpretación y análisis de datos**

Para la interpretación de los datos logrados de la evaluación a docentes y directivos del Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro se utilizó la estadística descriptiva, como instrumento la técnica de la encuesta que fueron aplicados a docentes, alumnos, padres de familia, directivos del colegio, Supervisor escolar finalizando con la observación de la clase para lo cual se utiliza la matriz de evaluación respectiva.

#### **3.4.4. Comprobación de los supuestos**

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cuantitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo realizada en el Colegio Nacional Prócer Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro cantón Morona.

### **3.5. OBJETIVOS**

#### **3.5.1. Objetivo general**

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

### **3.5.2. Objetivos específicos**

1. Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito para el análisis e interpretación de la información de campo.
2. Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
3. Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
4. Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
5. Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

### **3.6. HIPÓTESIS**

#### **3.6.1. Hipótesis 1**

1. El actual desempeño profesional docente en el colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro de educación básica y bachillerato tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

#### **3.6.2. Hipótesis 2**

- 2- El actual desempeño profesional directivo en el colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

#### **4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.**

Ejecutado la evaluación de desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo se pone a consideración la información para facilitar un análisis completo que valga de orientación para el esbozo y enunciación de acciones nuevas en favor de los miembros que conforman la institución educativa como son: estudiantes, docentes, Padres de Familia y la comunidad.

Los resultados de la investigación se pudo extraer gracias a las encuestas realizadas sobre el desempeño profesional a 10 docentes, 71 estudiantes de educación básica, 87 estudiantes del bachillerato, 4 directivos, 4 jefes de área, 94 Padres de Familia los cuales facilitaron la información de acuerdo a las dimensiones establecidas en cada instrumento, se añade además la clase de observación por parte del maestrante a los docentes evaluados existiendo responsabilidad y ciertas dificultades en el campo tecnológico, relaciones interpersonales y comunicación entre docente, directivos, padres de familia y estudiantes.

Debido a las limitaciones económicas y de infraestructura del colegio dificulta que el proceso de enseñanza aprendizaje sea efectivo, como también se efectuó las encuestas a los directivos para conocer el desempeño profesional de los mismos en la cual se solicita la colaboración del Supervisor Escolar, 4 miembros del Comité Central de Padres de Familia, 3 Miembros del Consejo Ejecutivo y 8 miembros del Gobierno Estudiantil facilitando obtener resultados confiables para ser examinados en forma individual a todos los evaluados permitiendo elaborar un informe final en donde se establecen logros o deficiencias en su desempeño profesional la cual permite establecer ciertos parámetros que se tomarán en cuenta para la formulación de una propuesta que vaya en beneficio de la institución investigada, a continuación se presenta las tablas estadísticas correspondientes.



## 4.1. RESULTADOS

### 4.1.1. Evaluación del desempeño profesional docente

#### 4.1.1.1. Instrumento para la autoevaluación de los docentes

#### Autoevaluación de los docentes: sociabilidad pedagógica

**Tabla 1**

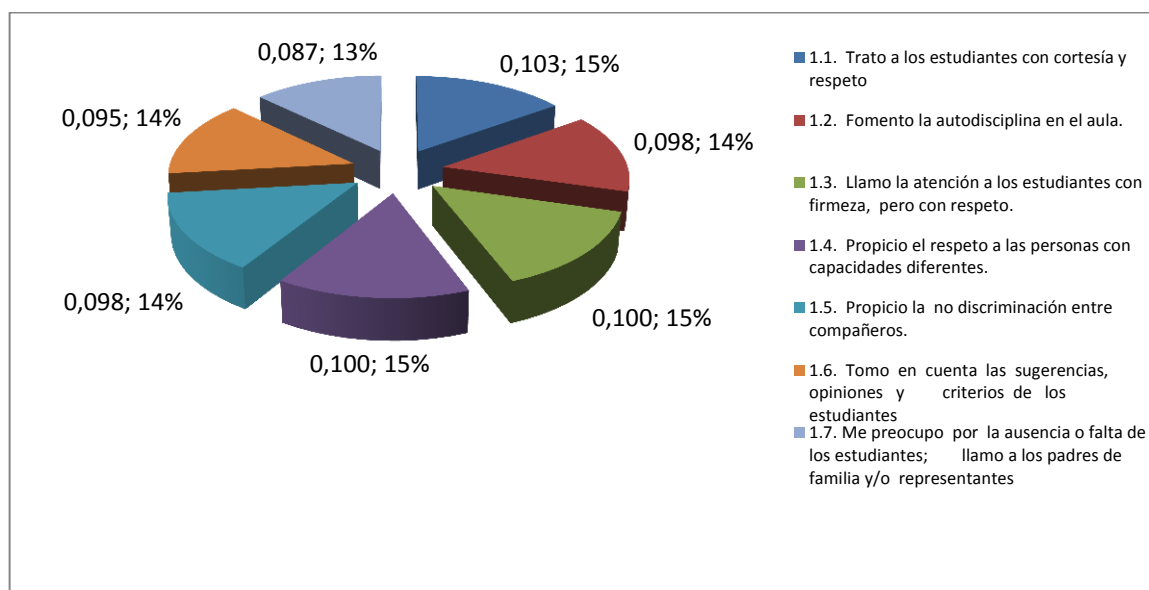
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 10 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,095
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	0,308	0,515	10	0,874	0,087
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	6,82	<b>0,682</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**GRÁFICO 1**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
 Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En referencia al instrumento de la autoevaluación a los docentes se puede analizar que el 1.1.- Trato a los estudiantes con cortesía y respeto, posee un resultado de 0,103, que representa el 15% lo que nos indica que existe respeto mutuo, el 1.7.- Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes, posee un resultado de 0.087 que representa el 13% dando a entender la poca preocupación de los docentes por los estudiantes.

### **Autoevaluación de los docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas**

**Tabla 2**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 4,23)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (10 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	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,093
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,308	0,618	10	0,926	0,093
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095

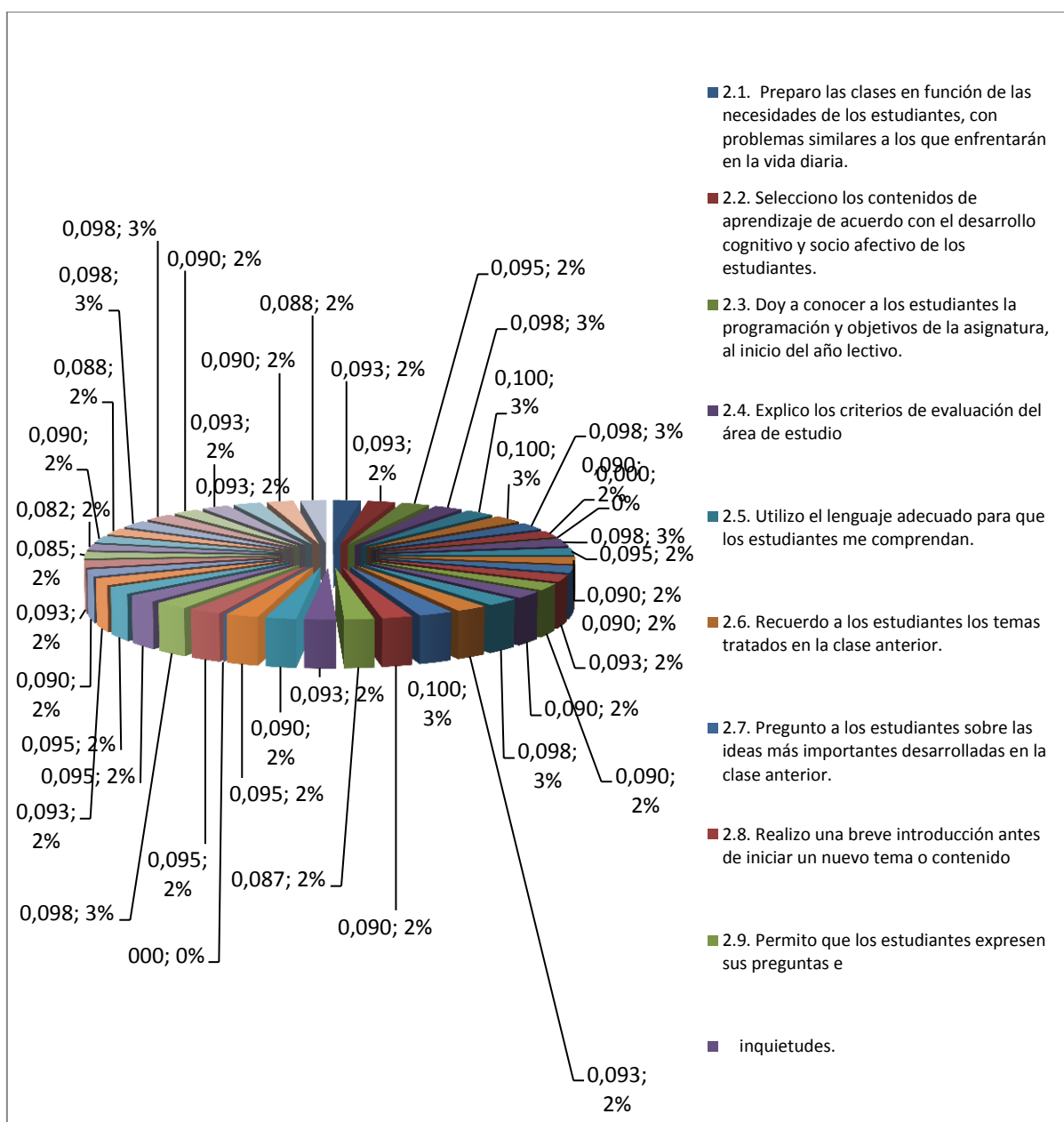
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,095
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,093
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,051	0	0,927	10	0,978	0,098
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,308	0,618	10	0,926	0,093
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,385	0,515	10	0,9	0,090
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,308	0,515	10	0,874	0,087
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,093
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
2.24.1. Analizar								
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
2.24.4. Observar.	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,095
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,093
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,026	0	0,154	0,721	10	0,901	0,090
2.24.7. Argumentar.	0	0,026	0	0,077	0,824	10	0,927	0,093
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,026	0	0,308	0,515	10	0,849	0,085
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,026	0	0,385	0,412	10	0,823	0,082
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,026	0	0,231	0,618	10	0,875	0,088
2.24.12. Escuchar.	0	0	0,051	0	0,927	10	0,978	0,098
2.24.13. Respetar.	0	0	0,051	0	0,927	10	0,978	0,098
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.24.15. Socializar.	0	0,026	0	0,077	0,824	10	0,927	0,093
2.24.16. Concluir.	0	0,026	0	0,077	0,824	10	0,927	0,093
2.24.17. Generalizar.	0	0,026	0	0,154	0,721	10	0,901	0,090
2.24.18. Preservar.	0	0,026	0	0,231	0,618	10	0,875	0,088
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	38,105	<b>3,811</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

Los puntos 2.5.- Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan, y entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo

y 2.18.- Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, 2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior estos poseen un resultado de 0.100, que representan el 3% se nota claramente que se involucran en el medio y la situación social y personal del estudiante, en tanto que 2.24.9 Redactar con claridad, 2.24.18 Preservar obteniéndose un resultado promedio de 0,088, que representa el 2% demostrando que los docentes no toman atención en el aspecto de la redacción ni en la habilidad de preservar pilares que ayudan a ser alumnos ordenados ,críticos y claros en sus expresiones.

**Grafico 2**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
 Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

## Autoevaluación de los docentes: Desarrollo emocional

**Tabla 3**

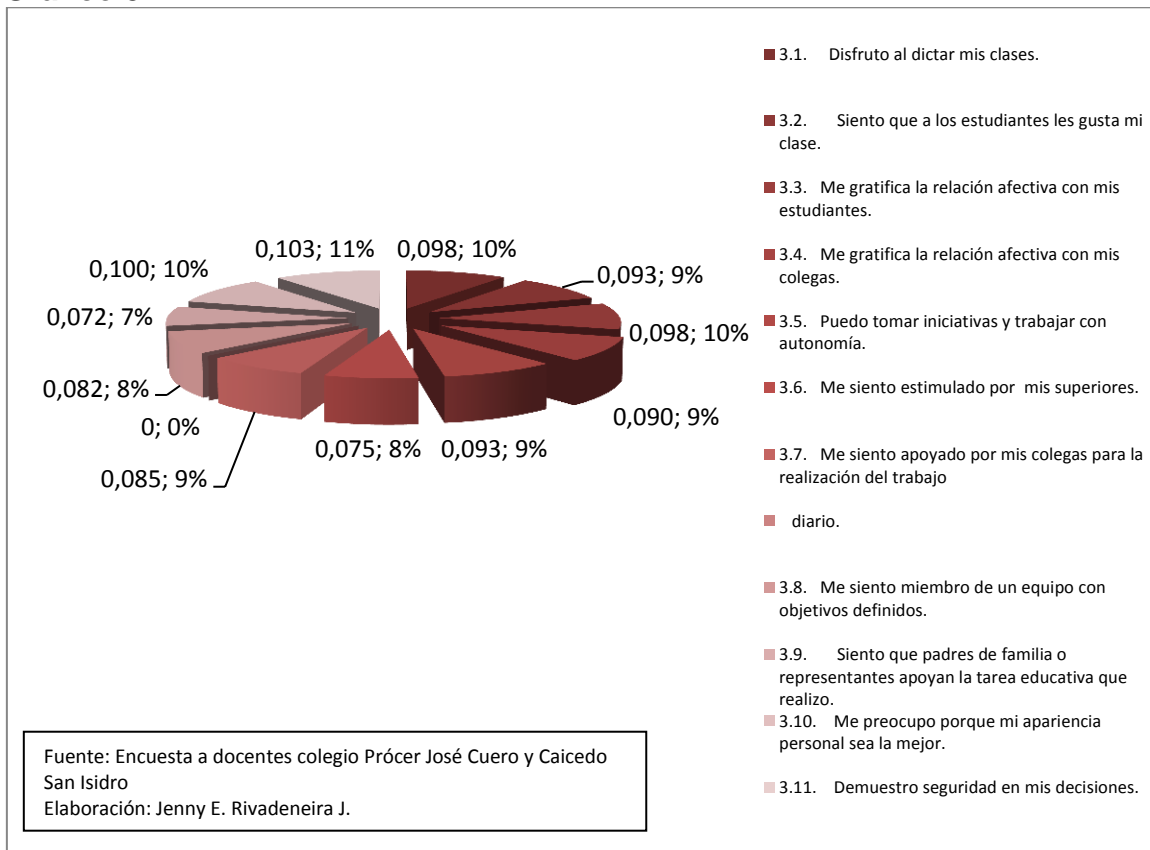
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (10 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,308	0,618	10	0,926	0,093
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,385	0,515	10	0,9	0,090
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,093
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,078	0	0,154	0,515	10	0,747	0,075
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajodiario.	0	0	0,051	0,385	0,412	10	0,848	0,085
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	0	0,385	0,412	10	0,823	0,082
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,153	0,231	0,309	10	0,719	0,072
3.10. Me preocupó porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	9,879	<b>0,988</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 3**



En cuanto al desarrollo emocional 3.11: Demuestro seguridad en mis decisiones se puede observar, humildad y aceptación de uno mismo, con sus capacidades y limitaciones como ser humano con una valoración promedio de 0,103 que representa el 11% gratificante, existe una evidencia clara de que existe plena seguridad de lo que desea realizar. 3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo con una valoración promedio de 0.072 que representa el 7% es necesario y urgente relacionarse más con los Padres de Familia y familiarizarles con la labor educativa de los docentes sin recelo alguno, cultivar la paciencia.

## Autoevaluación de los docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales

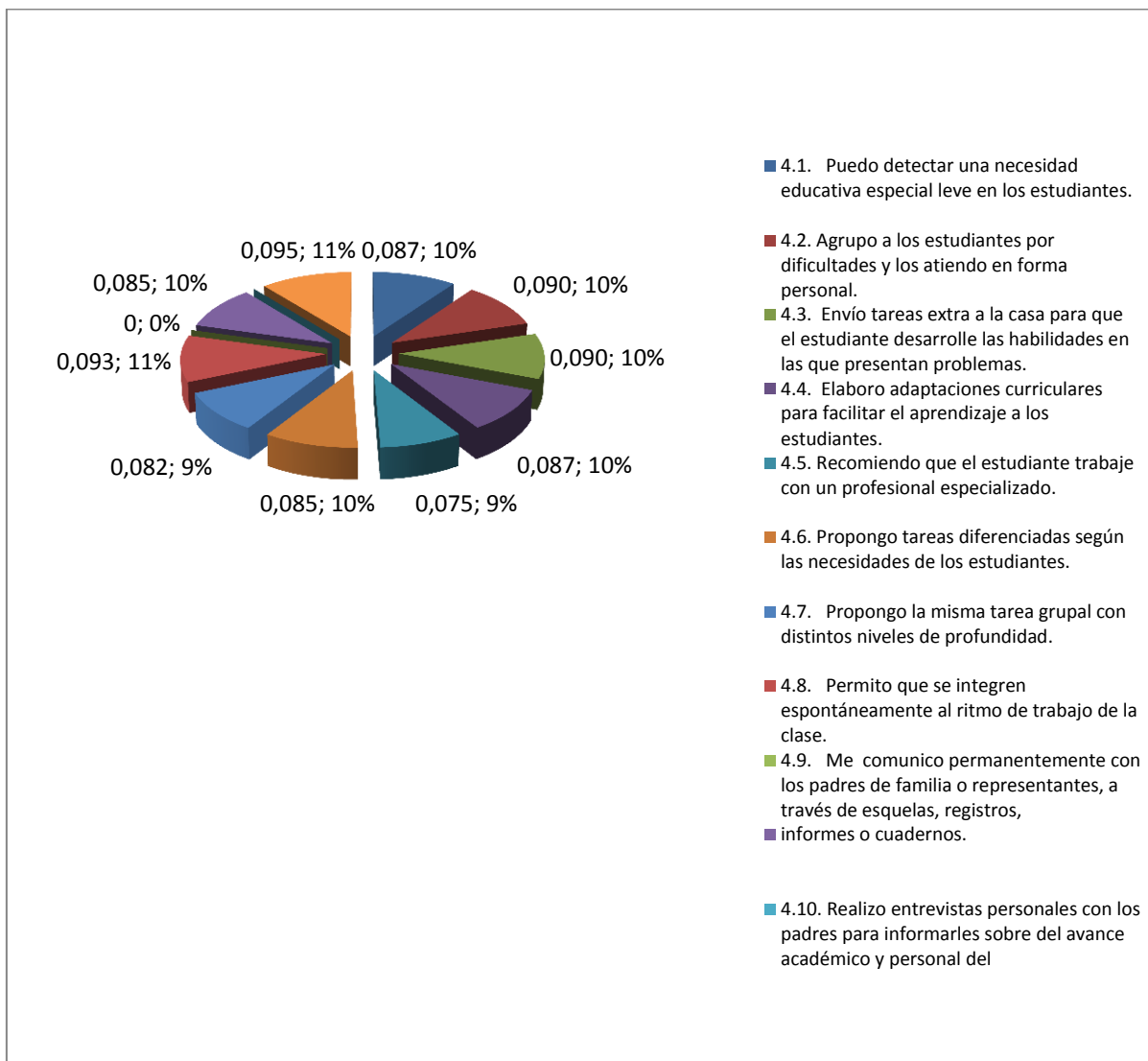
**Tabla 4**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

4.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (10 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,308	0,515	10	0,874	0,087
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0,385	0,515	10	0,9	0,090
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0	0,154	0,721	10	0,901	0,090
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,051	0,308	0,515	10	0,874	0,087
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,052	0,051	0,231	0,412	10	0,746	0,075
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,154	0,618	10	0,849	0,085
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,051	0,231	0,515	10	0,823	0,082
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,093
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0,026	0	0,308	0,515	10	0,849	0,085
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	8,694	<b>0,869</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 4**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
 Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En lo referente a la atención a estudiantes con necesidades especiales se puede detectar una val al literal 4.10-Realizo entrevistas personales con los padres de familia para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante posee una valoración promedio de 0,095 que equivale al 11% notándose claramente la responsabilidad del docente a pesar de su inasistencia y con un menor promedio se evidencia el 4.5- Recomendando que el estudiante trabaje con un profesional especializado con el 0,075 corresponde el 9% aspecto muy delicado de expresar a los Padres de Familia por cuanto lo toman como una discriminación en varias ocasiones, por ello me parece que el docente se reserva en cierto modo para evitar conflictos.

## Autoevaluación de los docentes: Aplicación de normas y reglamentos

**Tabla 5**

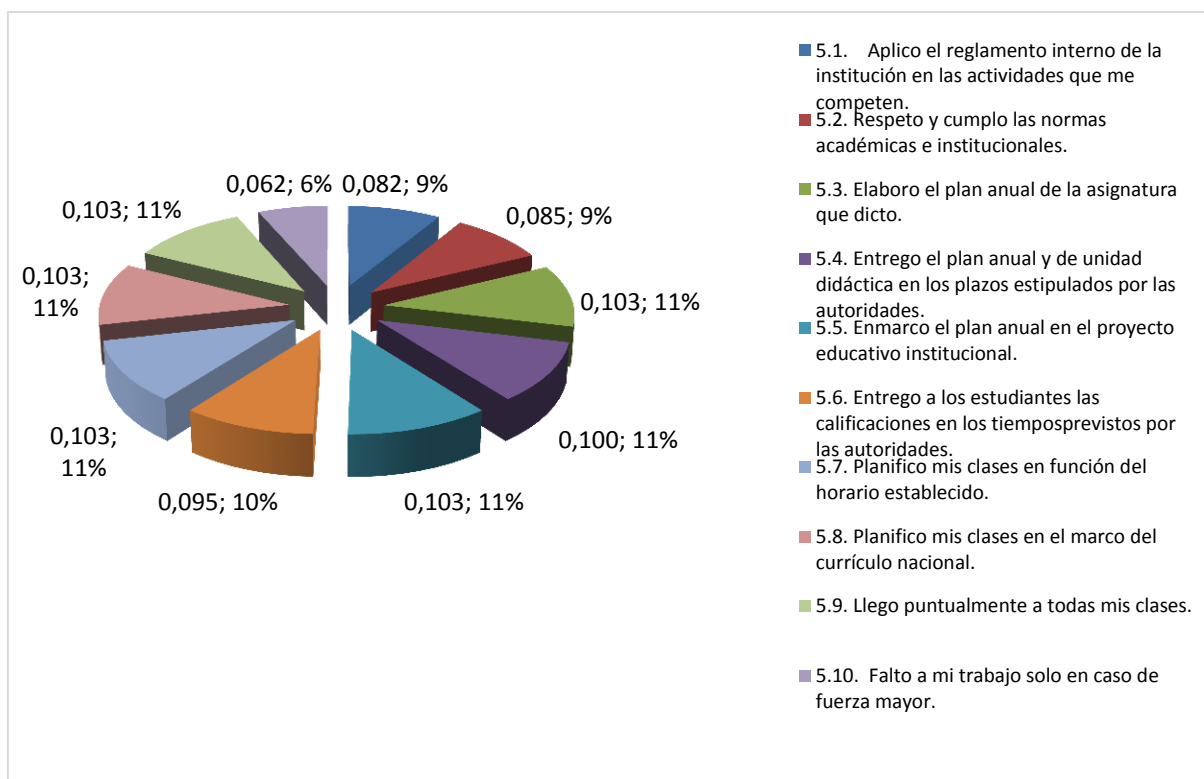
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (10 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	0,102	0,077	0,618	10	0,823	0,082
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,095
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,104	0,102	0	0,412	10	0,618	0,062
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	9,499	<b>0,950</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Gráficos 5**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.



En lo que hace referencia a la aplicación de normas y reglamentos numerales 5.3: Elaboro el plan anual, 5.5: Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional, 5.7 Planifico mis clases en función del horario, 5.8: Planifico mis clases en el marco del currículo institucional poseen un promedio valorativo de 0,103 aspectos básicos en el proceso de enseñanza aprendizaje que lo cumplen a cabalidad correspondiendo al 11% lo importante sería que lo realicen no por una obligación de presentar a la autoridad sino el compromiso que como docente lo tiene y 5.9. Llego puntualmente a todas mis clases con una valoración promedio del 0,062 equivalente al 6% en este ítems existió cierta confusión pero en realidad se falta en casos especiales.

## Autoevaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad

**Tabla 6**

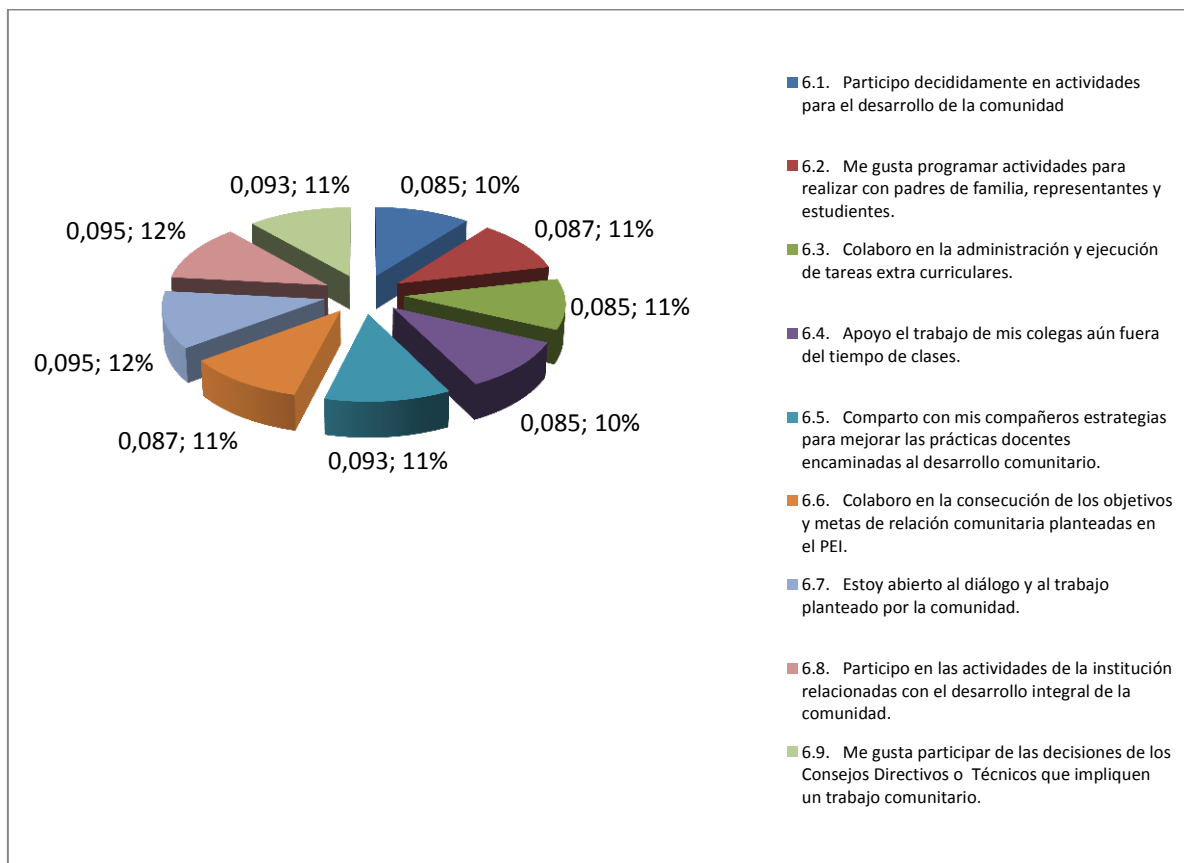
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (10 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,051	0,385	0,412	10	0,848	0,085
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,051	0,308	0,515	10	0,874	0,087
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,085
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,085
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,308	0,618	10	0,926	0,093
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,308	0,515	10	0,874	0,087
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,308	0,618	10	0,926	0,093
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	8,048	<b>0,805</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 6**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

Las relaciones en la comunidad es la base en lugares rurales donde el pilar fundamental es el docente, referente al numeral 6.7: Estoy abierto al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad y el 6.8: Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad poseen una valoración promedio de 0,095 que equivalen al 12% con este porcentaje se puede palpar el trabajo que realizan los docentes involucrando las actividades educativas con la comunidad pero es necesario que se lo realice con amor y no por obligación, el menor porcentaje se observa en los numerales 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 con una valoración de 0,085 equivale al 11% si bien no es una diferencia abrumadora por el escaso número de docentes pero se debe reflexionar que la unidad hace la fuerza y puede ayudar a cambiar los resultados académicos de los beneficiarios.

## Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo

**Tabla 7**

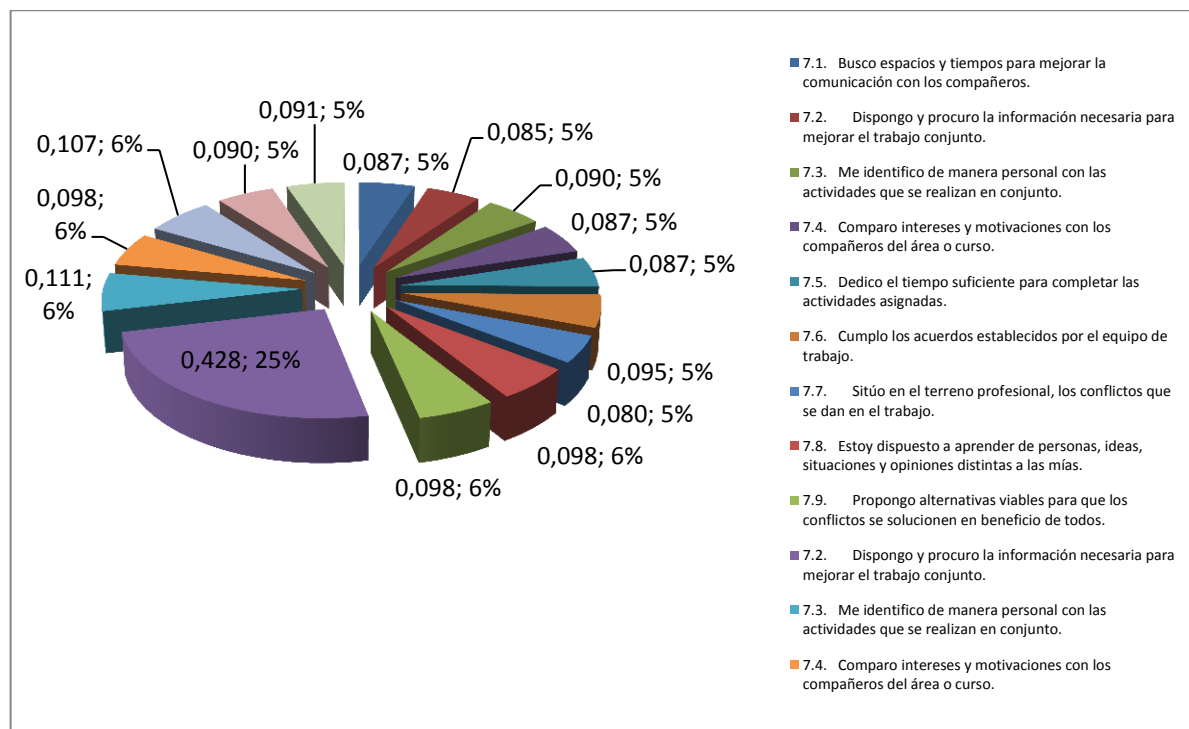
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

7. CLIMA DE TRABAJO (0,93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (10 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	0,462	0,412	10	0,874	0,087
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,385	0,412	10	0,848	0,085
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,308	0,515	10	0,874	0,087
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,102	0,154	0,618	10	0,874	0,087
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,095
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,102	0,154	0,515	10	0,797	0,080
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	8,075	<b>0,808</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 7**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

El clima de trabajo es la base de todo éxito así los literales con porcentajes mayores 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 poseen un valor promedio de 0,098 corresponde el 13%, celebramos esa participación y predisposición al cambio de mentalidad y en un menor porcentaje observamos el literal 7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo con el porcentaje de 0,049 equivalente al 6%, el esfuerzo y la decisión de hacer mejor las cosas ayuda al cambio personal y profesional.

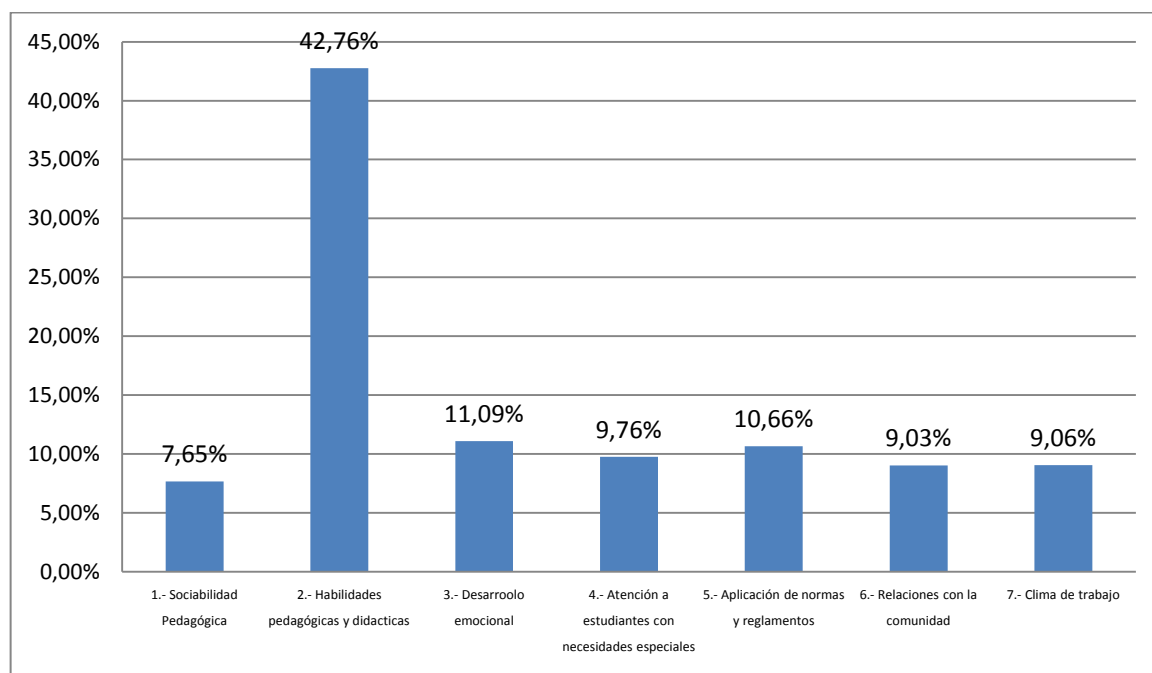
### Tabla 8 RESUMEN

TABLA DE RESUMEN AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES	N	%
1.- Sociabilidad Pedagógica	0,682	7,65%
2.- Habilidades pedagógicas y didácticas	3,811	42,76%
3.- Desarrollo emocional	0,988	11,09%
4.- Atención a estudiantes con necesidades especiales	0,869	9,76%
5.- Aplicación de normas y reglamentos	0,950	10,66%
6.- Relaciones con la comunidad	0,805	9,03%
7.- Clima de trabajo	0,808	9,06%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>	<b>8,912</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

## Grafico 8



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

### 4.1.1.2. Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

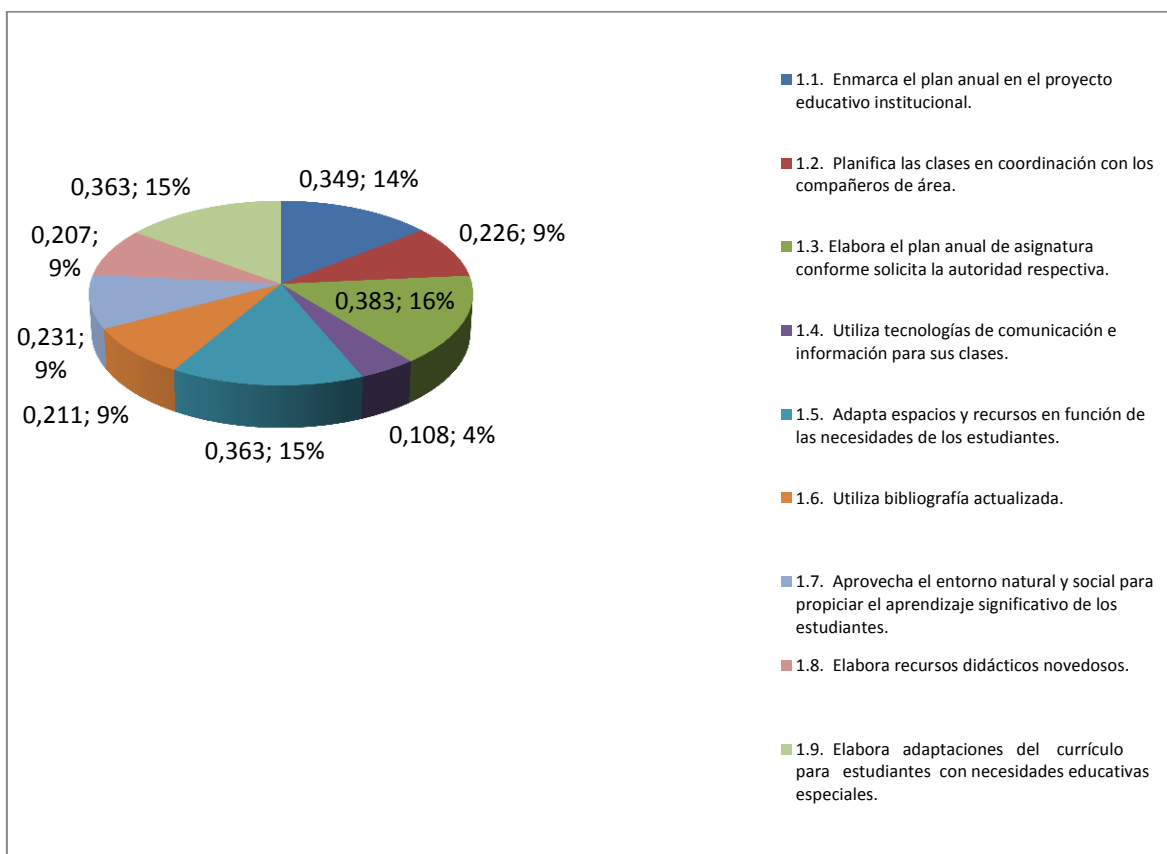
**Tabla 9**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	4,335	9,625	40	13,96	0,349
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	5,376	2,89	0,770	40	9,036	0,226
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,289	15,015	40	15,304	0,383
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,976	0,192	0	1,155	40	4,323	0,108
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,192	0,192	0,289	13,86	40	14,533	0,363
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	6,912	0	1,54	40	8,452	0,211
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	5,76	1,156	2,31	40	9,226	0,231
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	6,528	0,578	1,155	40	8,261	0,207
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,096	0,384	0,578	13,475	40	14,533	0,363
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	97,628	<b>2,441</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 9**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

Con respecto a la Coevaluación de los docentes en la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se puede determinar en un mayor porcentaje el literal 1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva con una valoración promedio de 0,383 que representa el 16% la se refleja la responsabilidad de verdaderos educadores y 1.4-Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases se demuestra un promedio de.0,108 representa el 4% en realidad existe un problema álgido ya que la calidad educativa se consigue hoy en día con la incorporación de los tics en el aula.

## Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos

**Tabla 10**

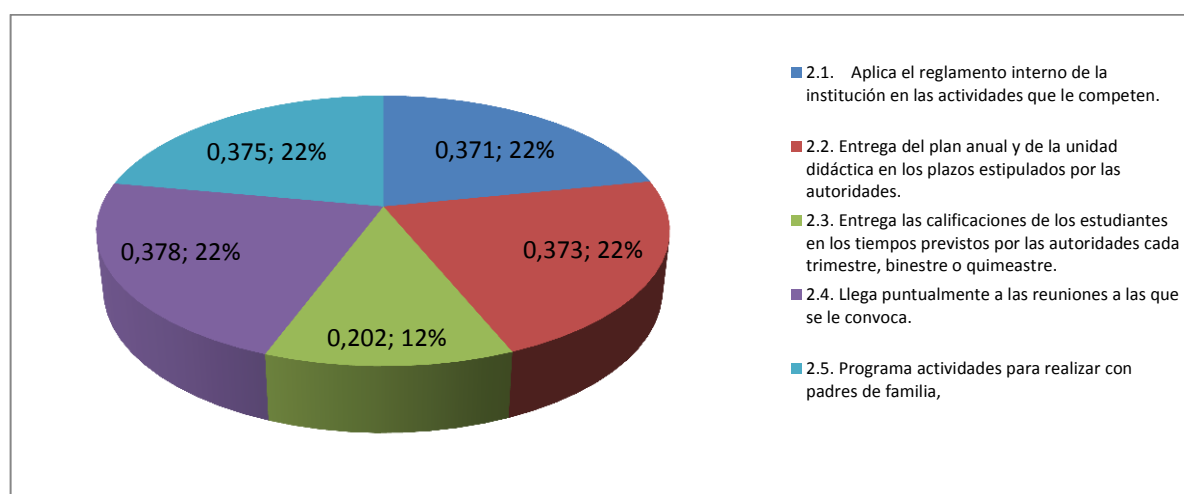
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,096	0,192	0,289	14,245	40	14,822	0,371
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,192	0,867	13,86	40	14,919	0,373
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	7,296	0	0,77	40	8,066	0,202
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,867	14,245	40	15,112	0,378
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,384	0	14,63	40	15,014	0,375
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	67,933	<b>1,698</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 10**



En la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos el literal 2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca posee una valoración mayor del 0,378 que equivale al 22% aspecto sobresaliente en el trabajo responsable que realiza el docente y es lo que el estudiante observa e imita, 2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre posee una valoración de 0,202 que equivale al 12% en definitiva por una parte cumplen con sus obligaciones pero en otras se descuidan aspectos que los estudiantes tienen todo el derecho de conocerlo para

rectificar sus equivocaciones, es importante que se revise este particular y se tome correctivos inmediatos.

## Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación

**Tabla 11**

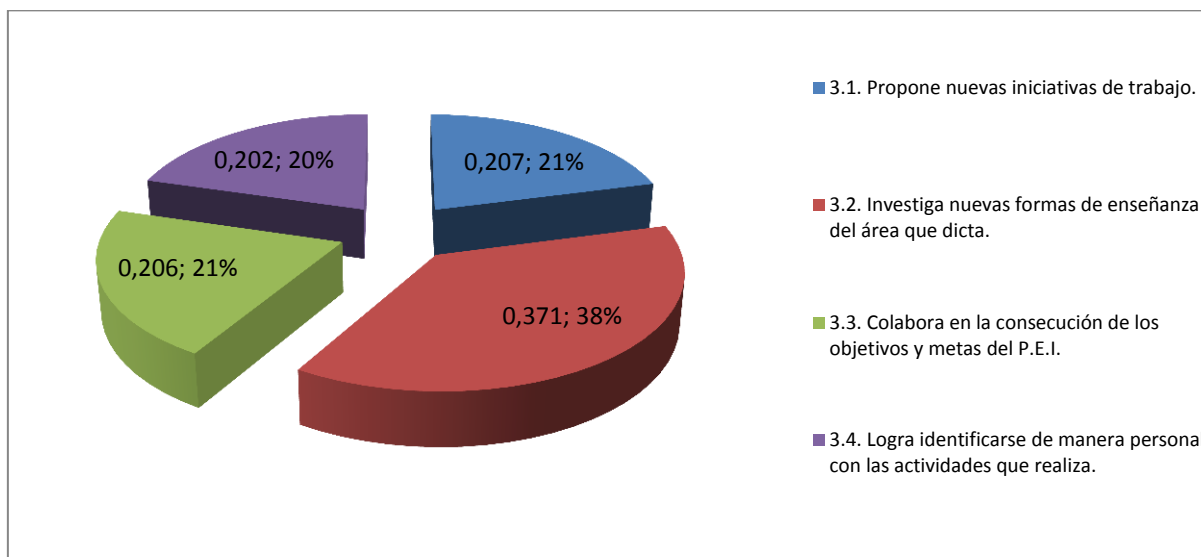
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3.- DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	6,912	0,578	0,77	40	8,26	0,207
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,384	0,578	13,86	40	14,822	0,371
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	7,104	0	1,155	40	8,259	0,206
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	7,296	0	0,77	40	8,066	0,202
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	39,407	<b>0,985</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 11**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta con una valoración promedio de 0,371 equivalente al 38% en este aspecto se constató que lo realizan en forma individual



y no en área, falta el trabajo en equipo, comunicación y relaciones interpersonales, el literal 3.4- Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza que cuenta con el porcentaje menor 0,202 corresponde el 20% en la dimensión disposición al cambio en educación es importante un cambio de actitud de varios docentes.

## Coevaluación de los docentes: Desarrollo emocional.

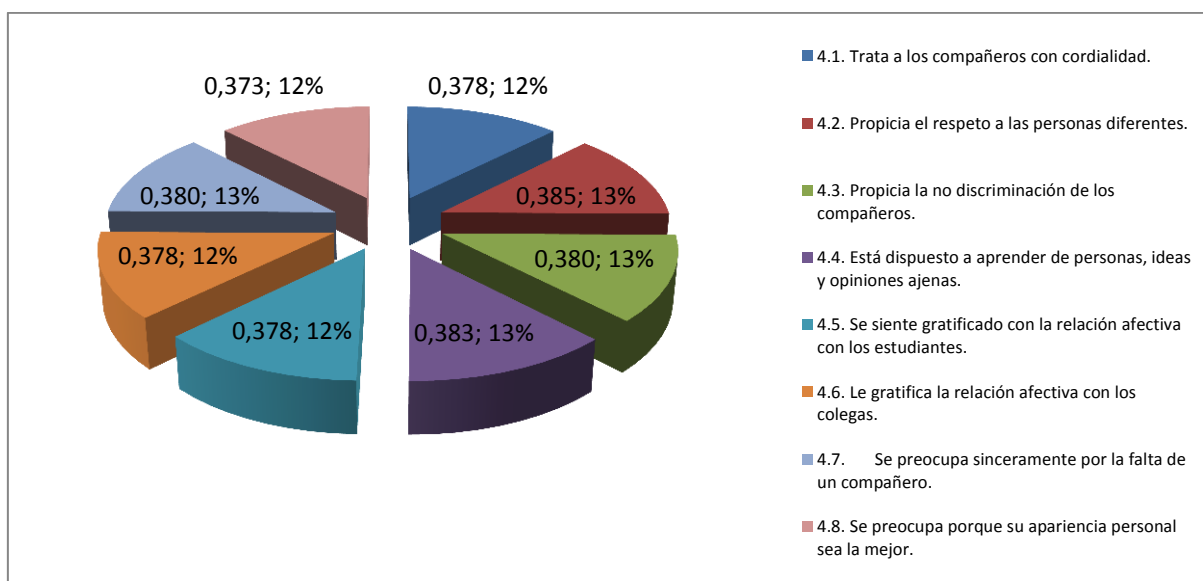
**Tabla 12**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

4.- DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,867	14,245	40	15,112	0,378
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	15,4	40	15,4	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,578	14,63	40	15,208	0,380
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,289	15,015	40	15,304	0,383
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,867	14,245	40	15,112	0,378
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,867	14,245	40	15,112	0,378
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0,578	14,63	40	15,208	0,380
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,384	0,289	14,245	40	14,918	0,373
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	121,374	3,034

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 12**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

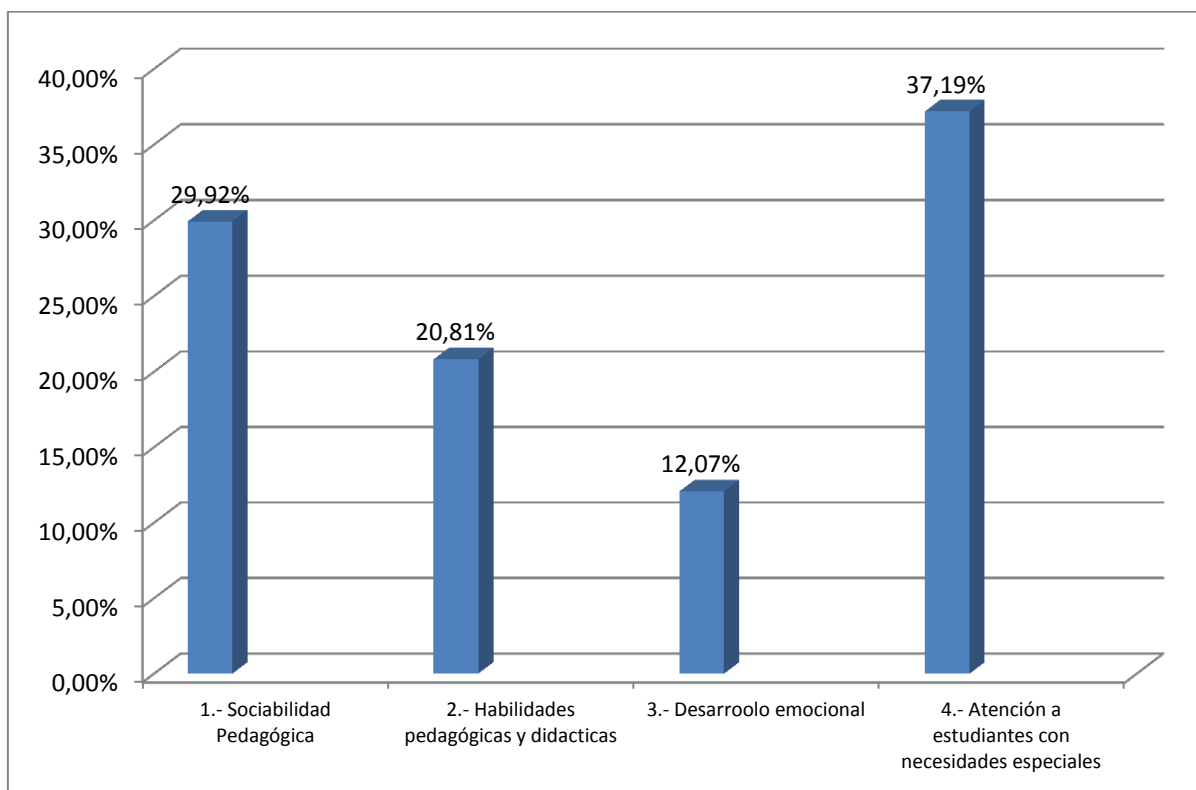
En la dimensión desarrollo emocional se puede observar el literal 4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes tiene una valoración de 0,385 equivale al 13% existe el cumplimiento de la ley en lo que se refiere al no discrimen y en un promedio menor lo referente a: Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor. Con un promedio del 12%, la solidaridad y la amistad sincera predomina felicitaciones y es necesario que el docente no descuide su apariencia por más lejano que esté su trabajo, la mejor educación se brinda con el ejemplo.

**TABLA 13 DE RESÚMEN**

TABLA DE RESUMEN COEVALUACIÓN DE DOCENTES	N	%
1.- Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	2,441	29,92%
2.- Cumplimientos de normas y reglamentos	1,698	20,81%
3.- Disposición al cambio en educación	0,985	12,07%
4.- Desarrollo emocional	3,034	37,19%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>	<b>8,158</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes coevaluación colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 13**



Fuente: Encuesta a docentes coevaluación colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

### 4.1.1.3. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de director

#### Evaluación de los docentes por parte del director: Sociabilidad pedagógica

**Tabla 14**

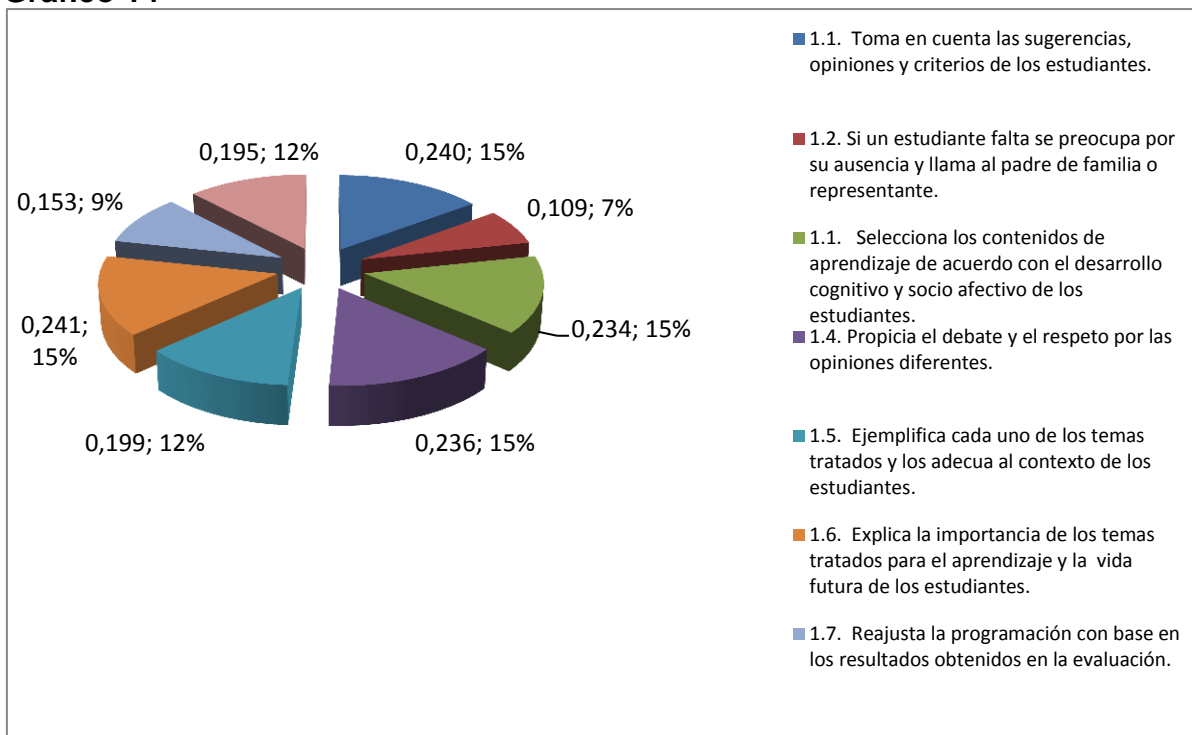
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 40 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,074	1,924	0,221	7,375	40	9,594	0,240
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,074	3,7	0	0,590	40	4,364	0,109
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,074	1,924	0	7,375	40	9,373	0,234
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	2,072	0	7,375	40	9,447	0,236
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,148	3,404	0	4,425	40	7,977	0,199
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,592	4,641	4,425	40	9,658	0,241
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	1,702	0	0	4,425	40	6,127	0,153
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,074	1,924	5,525	0,295	40	7,818	0,195
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	64,358	<b>1,609</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 14**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En la dimensión sociabilidad pedagógica 1.6- explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes con una valoración promedio de 0,241 corresponde el 15% y en un valor menor encontramos, 1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante posee una valoración menor de 0,109 que corresponde al 7% en realidad hace falta mayor atención del docente hacia el alumno y motivar a sus representantes a que asistan al colegio a justificar o informar las razones de la ausencia y que se pueda coordinar para evitar atrasos académicos.

### **Evaluación de los docentes por parte del director o rector: Atención a estudiantes con necesidades individuales**

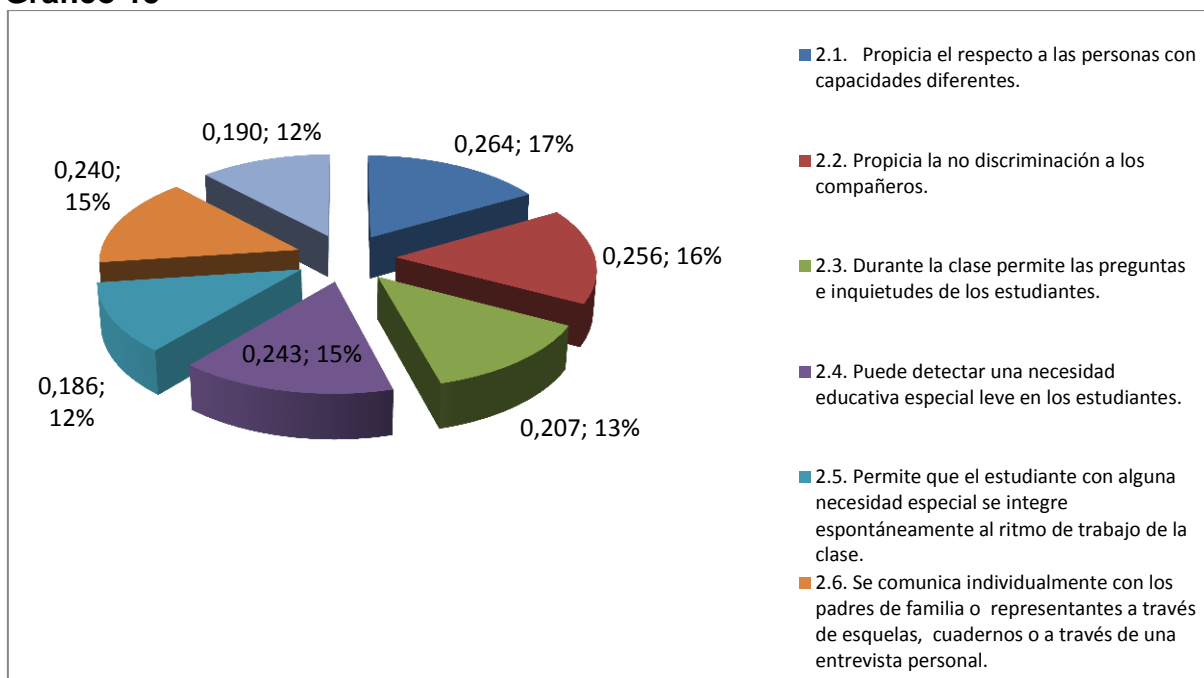
**Tabla 15**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 40 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	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	2,431	7,670	40	10,545	0,264
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,148	0,296	2,431	7,375	40	10,25	0,256
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,074	1,628	5,083	1,475	40	8,26	0,207
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,444	4,862	4,425	40	9,731	0,243
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	3,552	2,431	1,475	40	7,458	0,186
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	1,924	0	7,670	40	9,594	0,240
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,074	3,108	0	4,425	40	7,607	0,190
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	63,445	<b>1,586</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro( 4 directivos y 10 docentes= 40)  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Gráfico 15**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro( 4 directivos y 10 docentes= 40)  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

2.1-Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes posee una valoración promedio de 0,264 que equivale el 17% acciones muy positivas en los docentes y en un porcentaje menor se encuentra en el literal 2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, encontrándose una valoración menor de 0,186 que equivale al 12% es importante que el docente se adapte al tipo de estudiante que existe en el sector ya que no poseen el mismo ritmo de estudio que un estudiante del sector urbano.

### Evaluación de los docentes por parte del director o rector: Habilidades pedagógicas y didácticas.

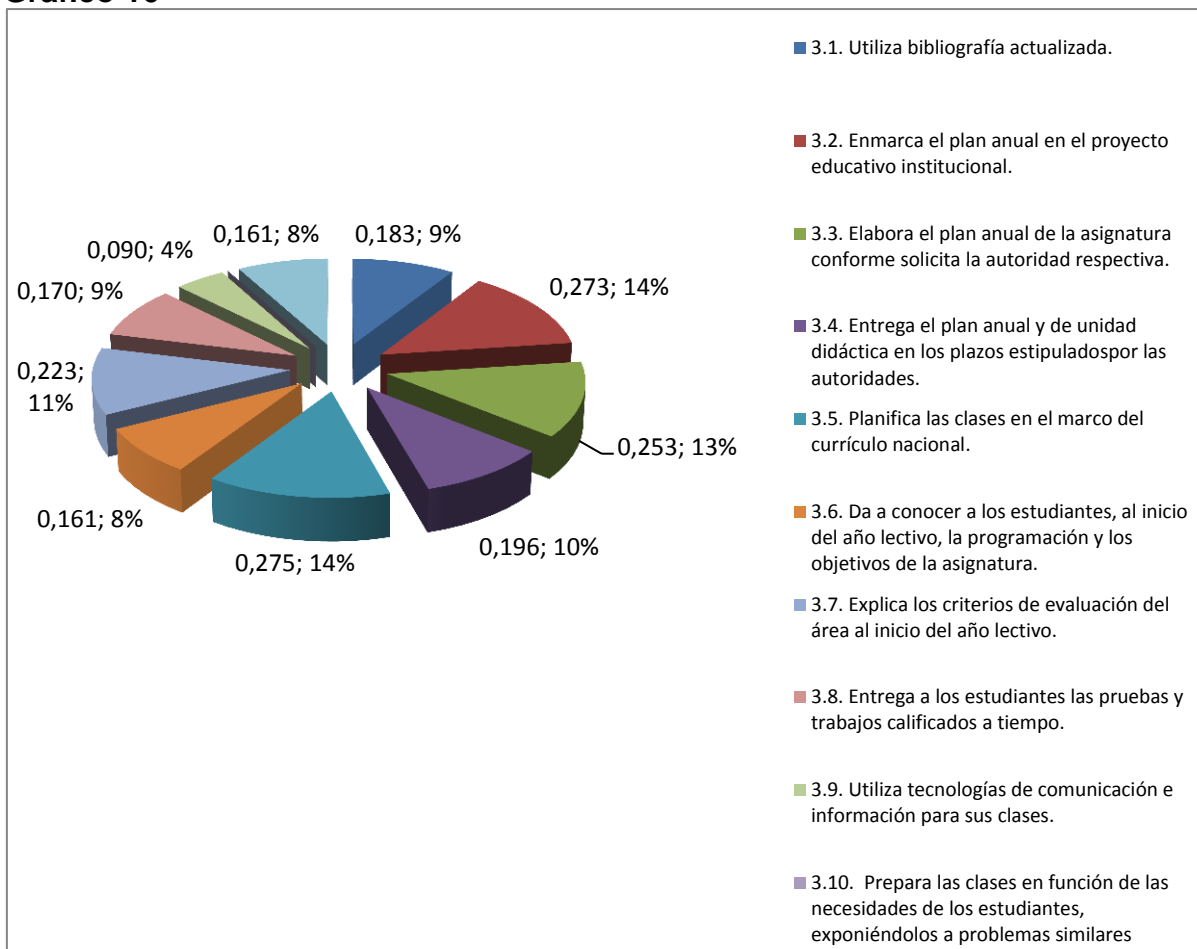
**Tabla 16**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2,94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ( 40 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1,776	5,525	0,000	40	7,301	0,183
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,148	0,444	0	10,325	40	10,917	0,273
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,148	0,444	2,431	7,080	40	10,103	0,253
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,074	3,108	0,221	4,425	40	7,828	0,196
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,074	0,592	0	10,325	40	10,991	0,275
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,222	4,736	0	1,475	40	6,433	0,161
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,592	6,851	1,475	40	8,918	0,223
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	4,588	0,442	1,770	40	6,8	0,170
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	2,431	1,180	40	3,611	0,090
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	4,736	0,221	1,475	40	6,432	0,161
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	79,334	<b>1,983</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro (4 directivos y 10 docentes= 40)  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 16**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro (4 directivos y 10 docentes= 40)  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas se observa en el literal 3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional una valoración mayor del 0,275 que equivale al 14% constatándose responsabilidad de la labor educativa, y una valoración menor en: el literal 3.9-Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases con un valor promedio de 0,090 equivale al 4%, en lo que respecta a la utilización de la tecnología en el aula es un principal inconveniente que para mi punto de ver la mayoría de establecimientos rurales lo sufren por varios motivos, falta de energía eléctrica o paneles solares, carencia de equipos, falta capacitación a los docentes, pues mi propuesta va encaminado a hacia este aspecto incorporar la tecnología a las clases pues facilita la enseñanza y el aprendizaje, he aquí la gestión de sus directivos hacia los organismos del estado.

### **Evaluación de los docentes por parte del director o rector: Aplicación de normas y reglamentos.**

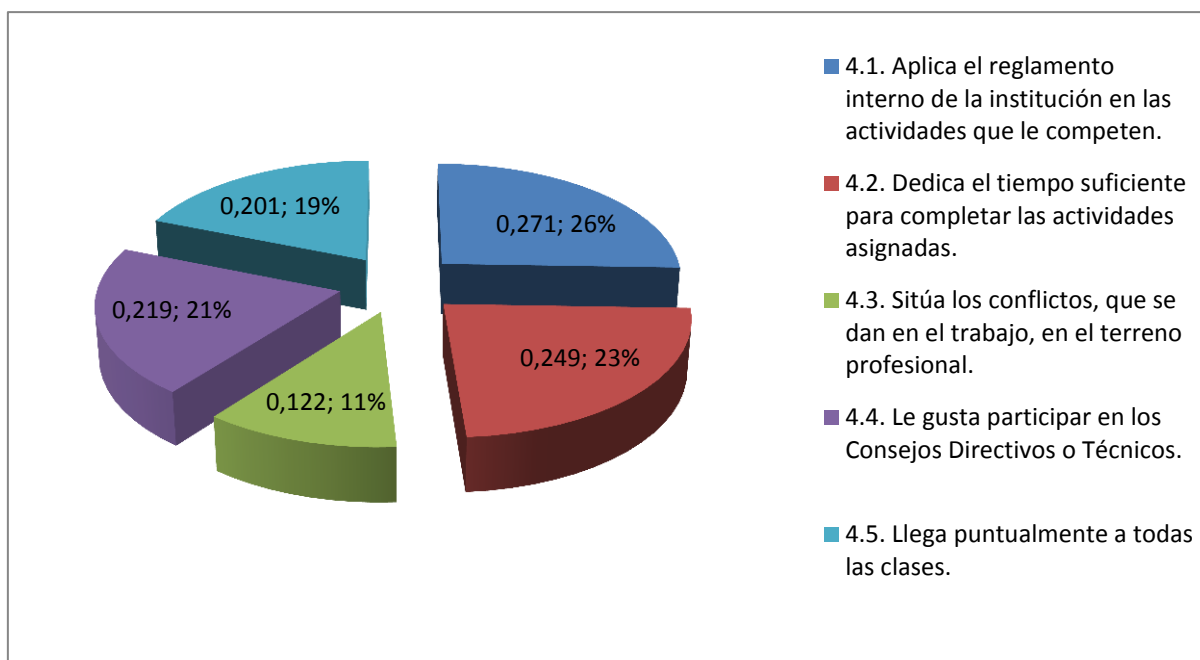
**Tabla 17**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,148	0,444	0,221	10,030	40	10,843	0,271
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	2,873	7,080	40	9,953	0,249
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,442	4,425	40	4,867	0,122
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	0,444	7,072	1,180	40	8,77	0,219
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	1,776	5,083	1,180	40	8,039	0,201
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	42,472	<b>1,062</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro (4 directivos y 10 docentes= 40)  
 Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 17**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro (4 directivos y 10 docentes= 40)  
 Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En cuanto a la aplicación de normas y reglamentos se establece una valoración mayor que corresponde al literal,4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen con una valoración de 0,271 corresponde el 26% existe conocimiento del reglamento y hace cumplir con rectitud en sus actividades escolares , se puede observar también en menor porcentaje en lo referente a4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional con un 0,122 correspondiente al 11% en



definitiva falta mejorar el ambiente de trabajo existen varias falencias que pueden ser superadas con voluntad.

## Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Relación con la comunidad.

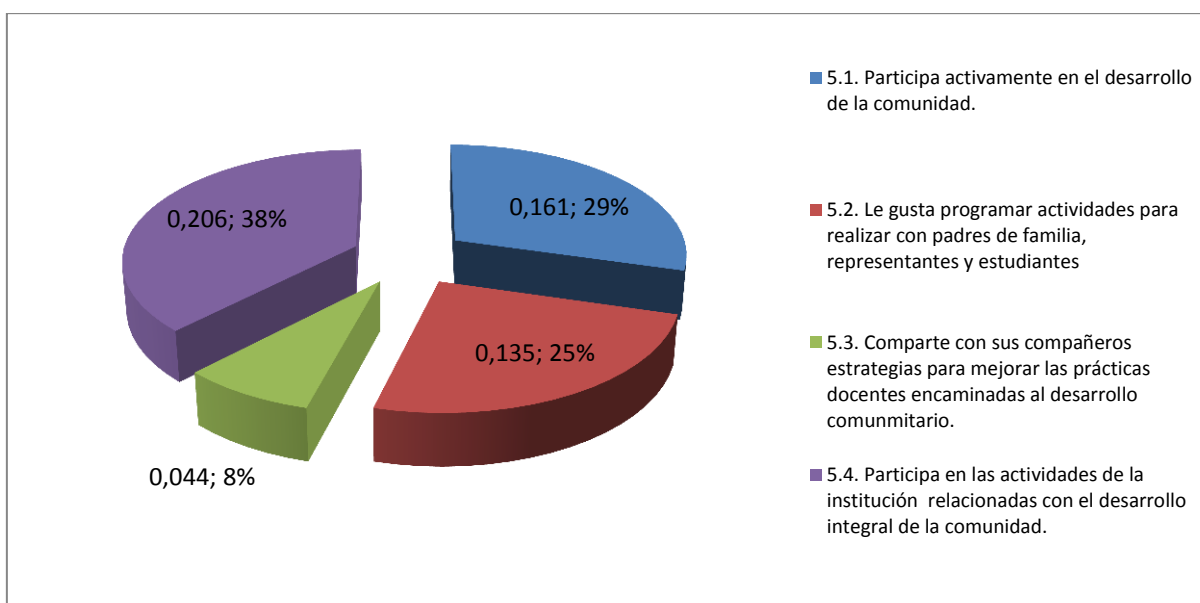
**Tabla 18**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	5,18	0,663	0,590	40	6,433	0,161
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,962	2,96	0	1,475	40	5,397	0,135
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,888	0	0	0,885	40	1,773	0,044
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	7,956	0,295	40	8,251	0,206
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	21,854	<b>0,546</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 18**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

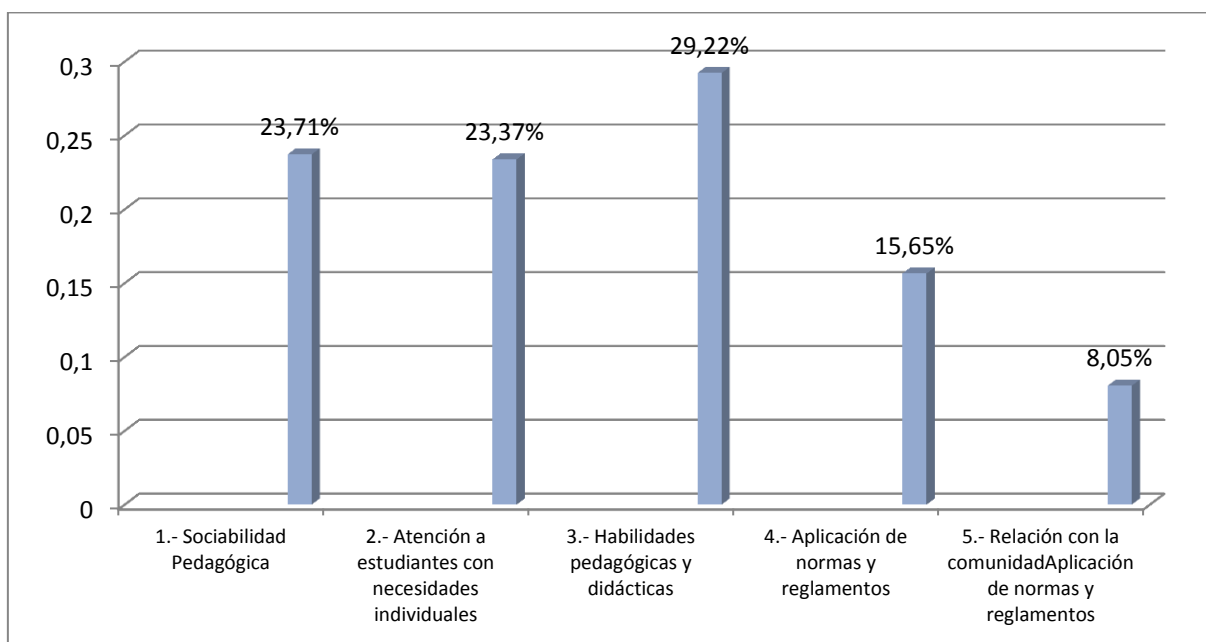
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad posee una valoración de 0,206 que equivale al 38%, el docente responde y se identifica con el colegio, mientras que el literal 5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario posee una valoración menor del 0,044 que corresponde al 8% he aquí un problema grave no existe equipos de trabajo cada uno está por su lado, la comunicación es pésimala falta de reciprocidad que debe existir entre compañeros/as las buenas relaciones humanas brillan por su ausencia y es fundamental.

**TABLA 19 DE RESÚMEN**

TABLA DE RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR EL DIRECTOR	N	%
1.- Sociabilidad Pedagógica	1,609	23,71%
2.- Atención a estudiantes con necesidades individuales	1,586	23,37%
3.- Habilidades pedagógicas y didácticas	1,983	29,22%
4.- Aplicación de normas y reglamentos	1,062	15,65%
5.- Relación con la comunidad	0,546	8,05%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>	<b>6,786/10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 19**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

#### 4.1.1.4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

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

**Tabla 20**

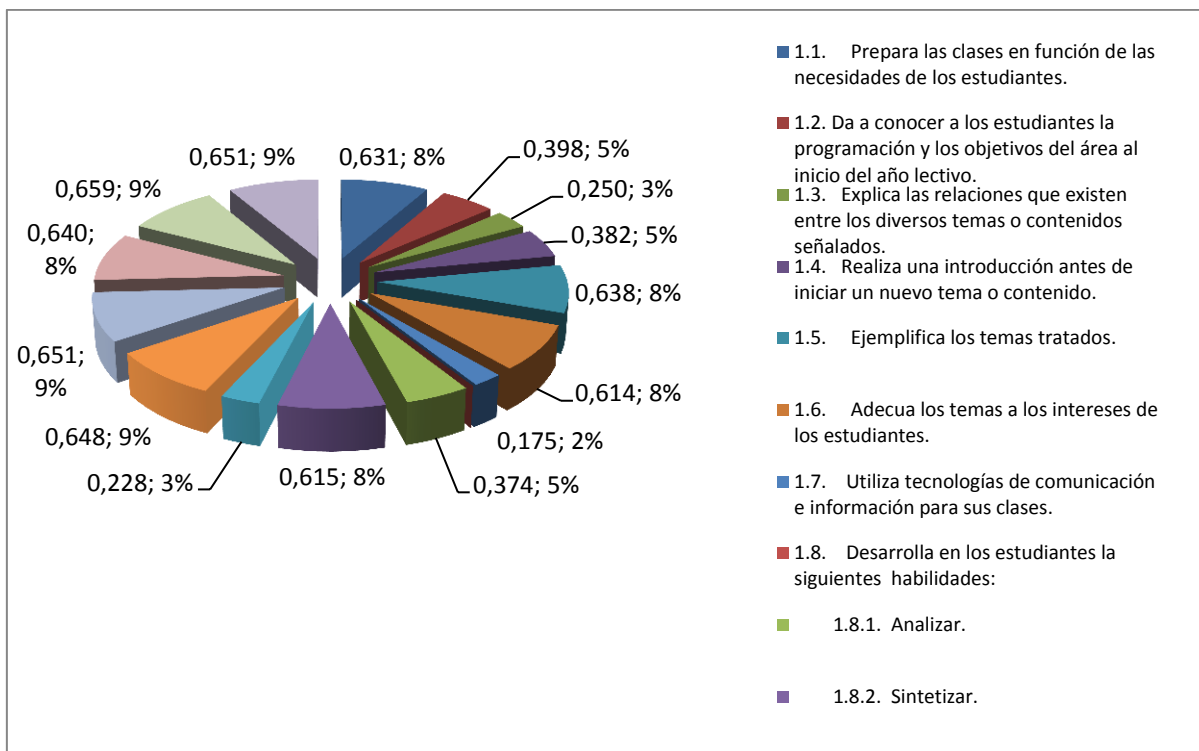
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (158 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,513	1,715	10,28	87,122	158	99,63	0,631
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,704	40,595	13,78	7,766	158	62,845	0,398
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	21,82	2,118	12,72	2,824	158	39,486	0,250
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,704	40,948	15,9	2,824	158	60,376	0,382
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,176	2,471	21,2	76,954	158	100,801	0,638
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0,704	4,236	18,02	74,13	158	97,09	0,614
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	5,632	9,178	5,83	7,06	158	27,7	0,175
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,352	2,118	20,67	36,006	158	59,146	0,374
1.8.2. Sintetizar.	0	0,704	2,824	24,38	69,188	158	97,096	0,615
1.8.3. Reflexionar.	0	13,2	2,118	18,55	2,118	158	35,986	0,228
1.8.4. Observar.	0	0,352	3,883	12,72	85,426	158	102,381	0,648
1.8.5. Descubrir.	0	0,88	1,765	25,44	74,836	158	102,921	0,651
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,352	2,118	17,49	81,19	158	101,15	0,640
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0	1,412	11,66	91,074	158	104,146	0,659
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,352	1,412	10,07	91,074	158	102,908	0,651
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	1193,662	<b>7,555</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro 2012-2013

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 20**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro 2012-2013  
 Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas se observa una valoración promedio en el parámetro escribir correctamente con una valoración mayor a 0,659 equivale al 9% aunque la mayoría de las habilidades pedagógicas coinciden en el porcentaje y el menor se encuentra en el parámetro tecnologías de comunicación e información para sus clases con el 0,175 equivale al 2% conclusión: existe preocupación de los docentes en trabajar e insistir en caligrafía y ortografía y más habilidades felicitaciones, pero si se debe realizar un esfuerzo por cambiar la forma tradicional de dictar las clases, los estudiantes lo están evidenciando en este trabajo investigativo.

**Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica**

**Tabla 21**

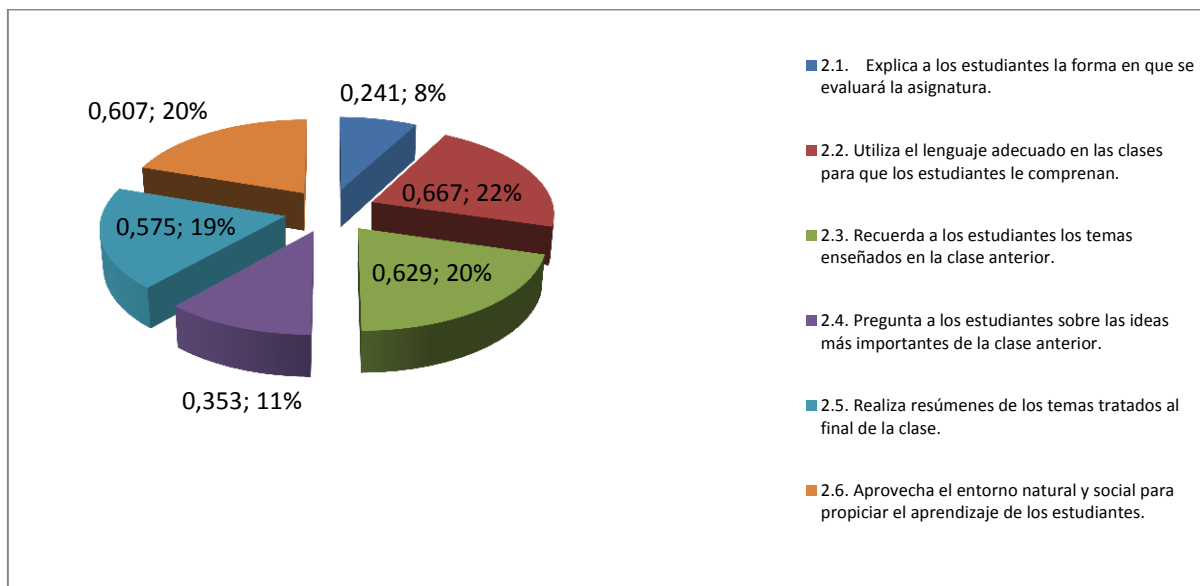
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (158 cuestionari0)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	21,12	3,177	11,66	2,118	158	38,075	0,241
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,176	1,059	11,66	92,486	158	105,381	0,667
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,528	3,53	19,08	76,248	158	99,386	0,629
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	4,576	42,007	0	9,178	158	55,761	0,353
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0,704	6,001	29,15	55,068	158	90,923	0,575
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,352	5,648	24,91	64,952	158	95,862	0,607
TOTAL	---	---	---	---	---	---	485,388	<b>3,072</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Gráfico 21**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro 2012-2013

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En lo que tiene que ver a la sociabilidad pedagógica los estudiantes manifiestan un porcentaje mayor a utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan con el 0,667 representa el 22% y en un porcentaje menor se observa el literal 2.1-Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura con un promedio de 0,241 que equivale al 8% .conclusión: positivo esta acción de los docentes, buscar la forma ,los modos como los estudiantes pueden captar mejor sus clases el medio lo motiva a realizarlo y muy preocupante la postura de varios docentes no dar a conocer la forma, la manera en que evaluará su asignatura, no existe comunicación.

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

**Tabla 22**

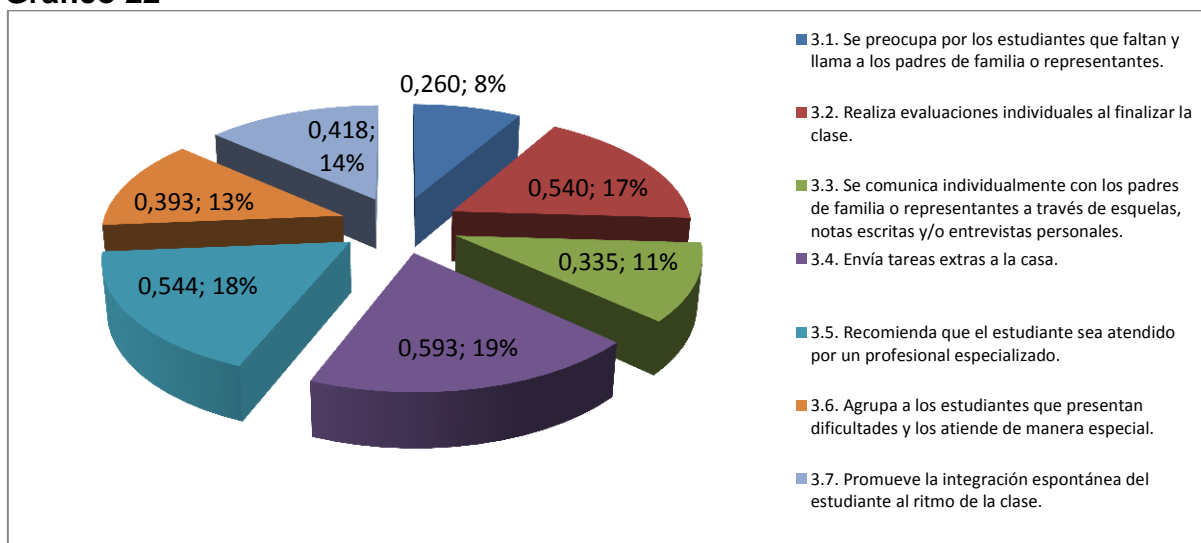
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	14,61	18,709	0	7,766	158	41,083	0,260
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	1,584	9,531	21,2	52,95	158	85,265	0,540
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	6,16	27,534	3,71	15,532	158	52,936	0,335
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,936	6,001	11,66	74,13	158	93,727	0,593
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	1,232	7,413	15,9	61,422	158	85,967	0,544
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	1,76	34,594	15,9	9,884	158	62,138	0,393
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,88	34,947	17,49	12,708	158	66,025	0,418
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	487,141	<b>3,083</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Gráfico 22**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales se detecta una valoración mayor en: Envía tareas extras a la casa con una valoración promedio de 0,593 corresponde el 19%, mientras que el porcentaje menor se evidencia en. 3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes posee una valoración menor de 0,260 que corresponde al 8% conclusión: los estudiantes reconocen la labor del docente, la retro-alimentación es buena siempre y cuando sea corto y preciso no así en el deber que tienen de indagar el porqué de la ausencia de un estudiante a clases, esto perjudica el aprendizaje, evidencia despreocupación, trabajan por trabajar.

## Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Relación con los estudiantes

**Tabla 23**

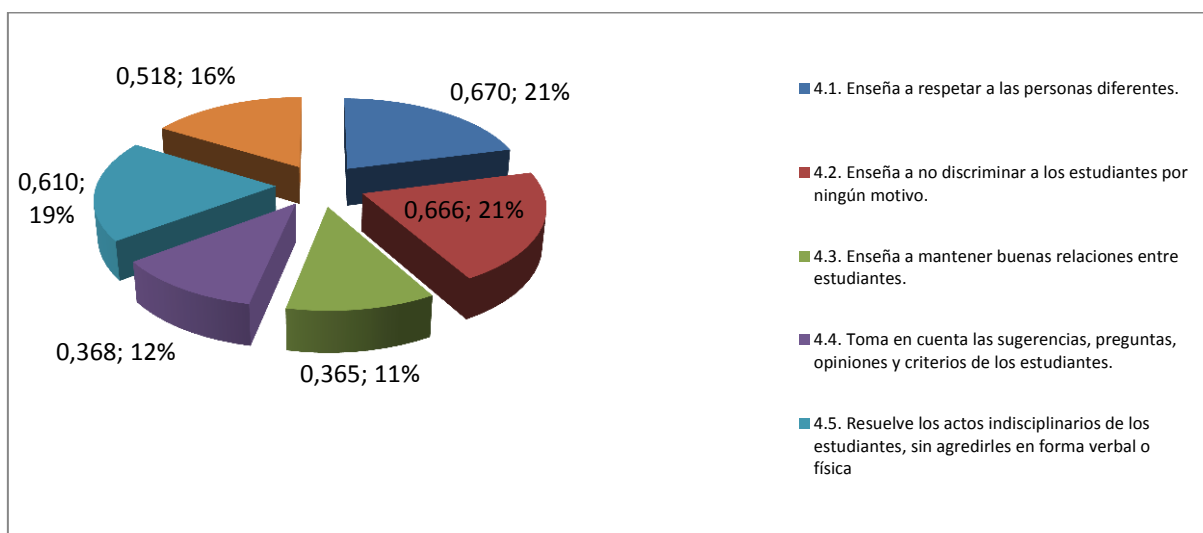
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (158 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,176	2,824	6,89	96,016	158	105,906	0,670
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	1,412	8,48	95,310	158	105,202	0,666
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,232	50,126	0	6,354	158	57,712	0,365
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,464	39,183	14,31	2,118	158	58,075	0,368
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1,232	4,236	13,25	77,66	158	96,378	0,610
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,528	2,824	72,08	6,354	158	81,786	0,518
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	505,059	<b>3,197</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 23**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En la dimensión relaciones con los estudiantes en el literal 4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes. Se evidencia una valoración de: 0,670 que corresponde a un porcentaje del 21% y en menor evidencias tenemos el literal 4.3 enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes sostiene un porcentaje del 0,365 correspondiente al 11%, conclusión: el respeto mutuo es la base en el sistema educativo, si preocupa el aspecto negativo que se observa que el docente no hace de la práctica de valores una fortaleza.

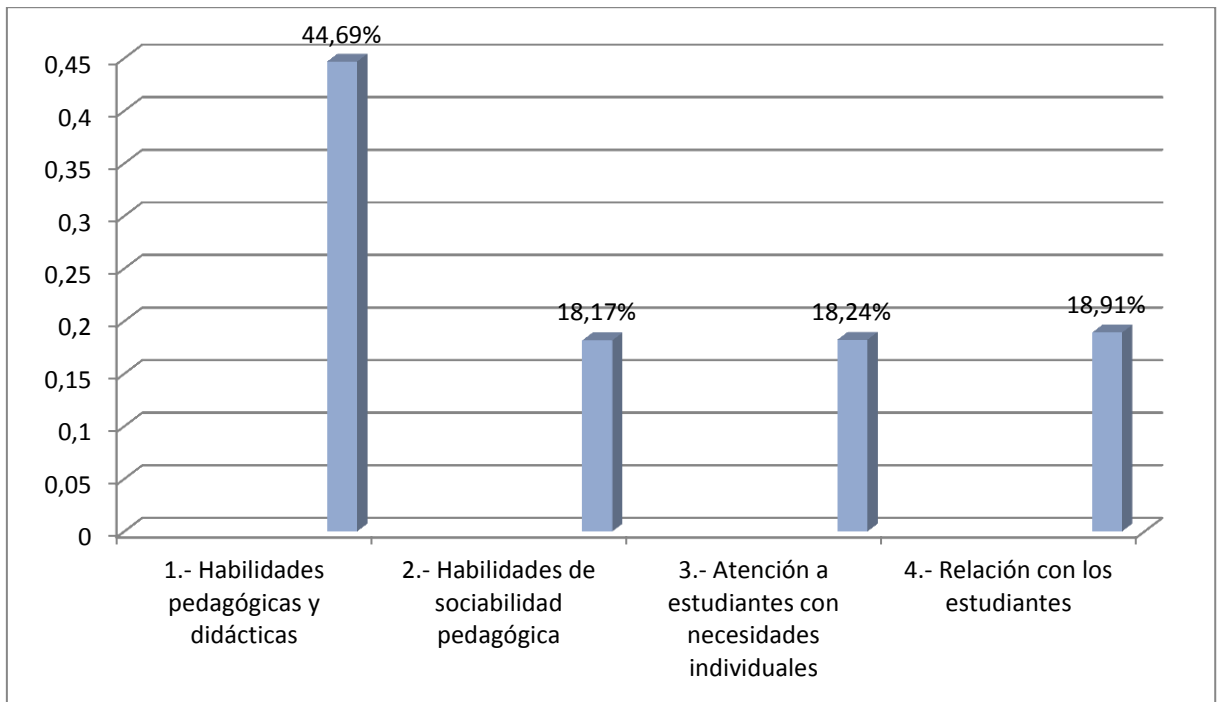
**Tabla 24 resumen**

TABLA DE RESUMEN DE EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES	N	%
1.- Habilidades pedagógicas y didácticas	<b>7,555</b>	44,69%
2.- Habilidades de sociabilidad pedagógica	<b>3,072</b>	18,17%
3.- Atención a estudiantes con necesidades individuales	<b>3,083</b>	18,24%
4.- Relación con los estudiantes	<b>3,197</b>	18,91%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>	<b>17/24</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.



**Grafico 24**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

#### 4.1.1.5. INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

### Evaluación para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Relación con la comunidad

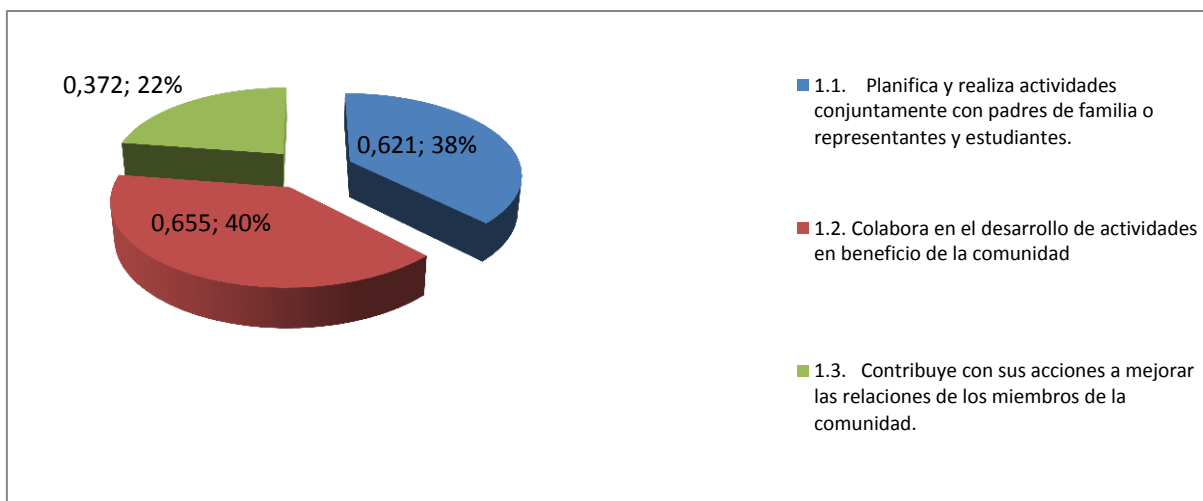
**Tabla 25**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (94 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	1,266	6,736	30,968	19,389	94	58,359	0,621
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	1,266	10,104	8,848	41,307	94	61,525	0,655
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	12,66	4,631	0	17,703	94	34,994	0,372
TOTAL	---	---	---	---	---	---	154,878	1,648

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J

**Grafico 25**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J

Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad se aprecia con una valoración promedio de 0,655 corresponde al 40% y en menor se encuentra 1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad se puede

evidenciar una valoración del 0,372 correspondiendo al 22%: conclusión: predisposición del docente en colaborar con la comunidad buenas relaciones miembros de la institución educativa y la comunidad característica de las áreas rurales donde el docente es el líder, si me admira en el aspecto si colabora con la comunidad me parece que existe cierta ligereza al analizar este aspecto por parte de los estudiantes .

## Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Normas y reglamentos

**Tabla 26**

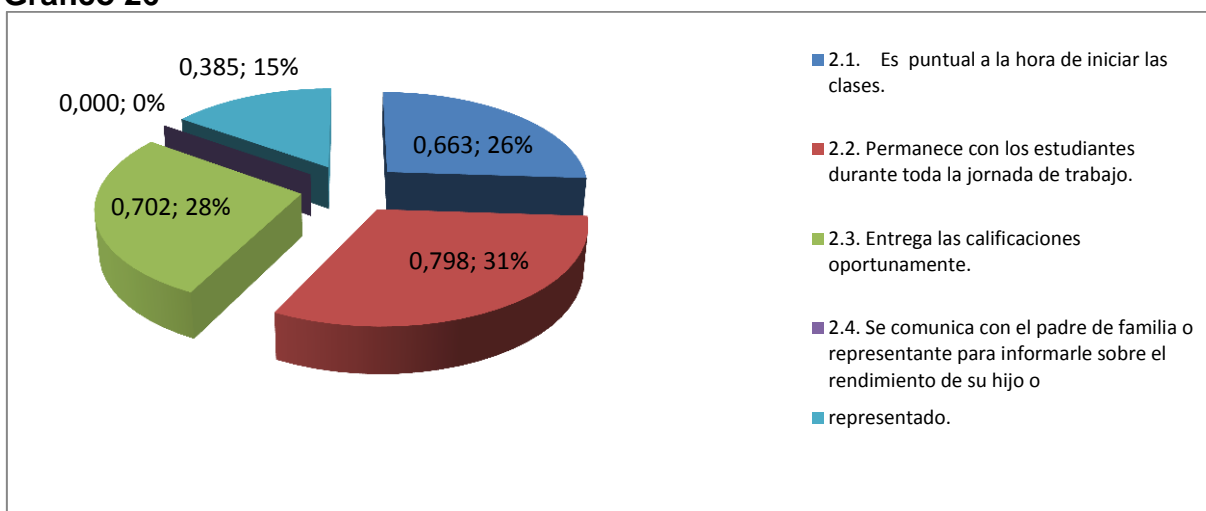
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 94 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	1,263	46,768	14,331	94	62,362	0,663
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,211	1,684	5,688	67,44	94	75,023	0,798
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,211	5,052	20,224	40,464	94	65,951	0,702
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	6,333	22,313	0	7,587	94	36,233	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	239,569	<b>2,549</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 26**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

Referente a las normas y reglamentos el literal 2.2- Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo posee una valoración promedio del 0,798 que corresponde al 31% ,el menor en la valoración promedio es de 0,385 equivale al 15% existe responsabilidad por parte de los docentes lo reconocen esta labor los PP.FF, en estos aspectos señalados el docente cumple con lo dispuesto en la ley de educación.

## Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Sociabilidad pedagógica

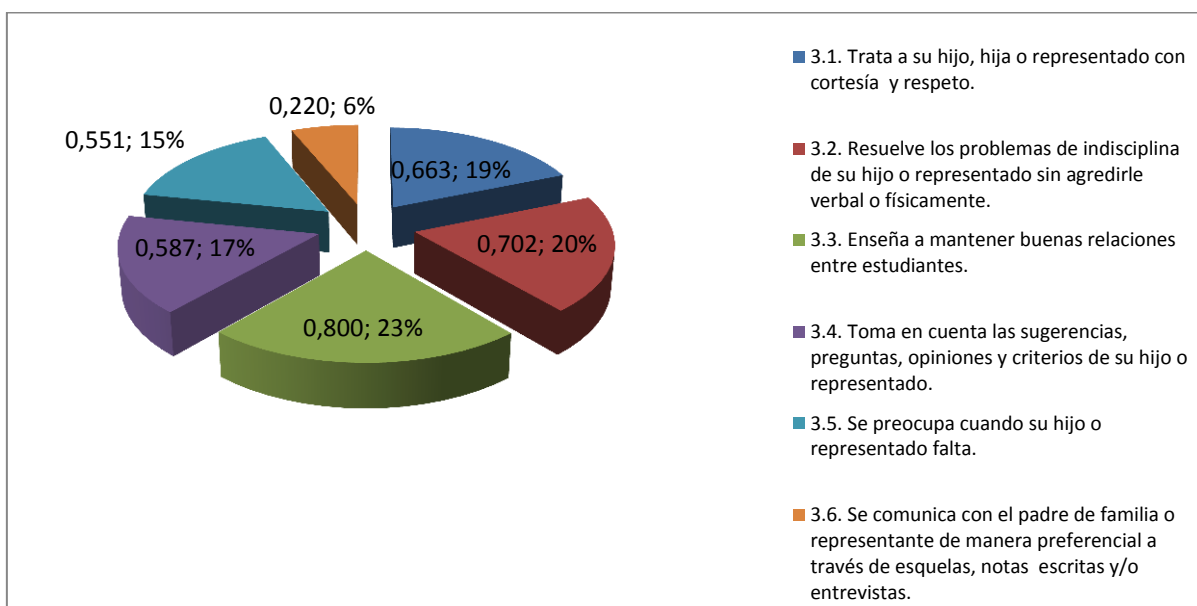
**Tabla 27**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (94 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	3,789	39,184	19,389	94	62,362	0,663
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	9,262	12,008	44,679	94	65,949	0,702
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0,842	9,48	64,911	94	75,233	0,800
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,422	17,261	16,432	21,075	94	55,19	0,587
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0,633	25,681	12,008	13,488	94	51,81	0,551
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	1,055	5,894	12,008	1,686	94	20,643	0,220
TOTAL	---	---	---	---	---	---	331,187	<b>3,523</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 27**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes se observa una valoración de 0,800 que representa un 23% y en un menor porcentaje encontramos el 3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas con una valoración de 0,220. Que corresponde al 6% conclusiones: reconocimiento de los PP.FF en inculcar la práctica de valores en sus hijos es necesario que se realice una revisión en el seno de los docentes acerca de la falta de comunicación con los PP.FF.

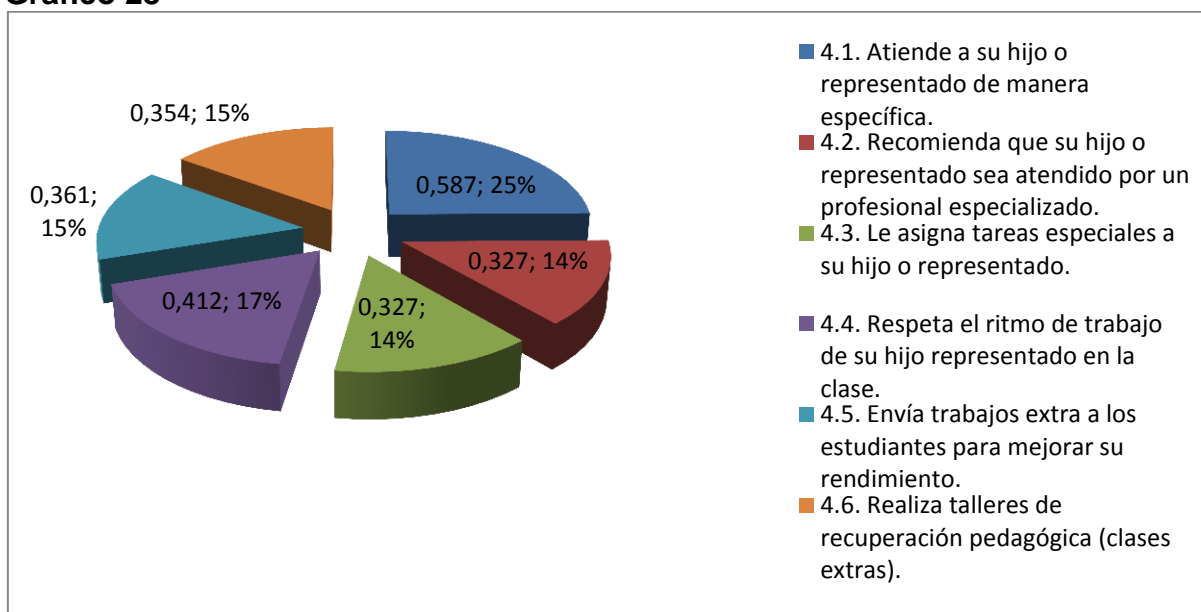
## Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

**Tabla 28**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (94 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,211	15,998	19,592	19,389	94	55,19	0,587
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	7,385	7,578	13,272	2,529	94	30,764	0,327
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	6*0	13,27	9,683	21,488	21,075	94	30,764	0,327
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	7,157	31,6	0	94	38,757	0,412
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	8,229	10,104	11,376	4,215	94	33,924	0,361
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	5,064	16,84	11,376	0	94	33,28	0,354
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	222,679	<b>2,369</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Gráfico 28**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En la dimensión atiende estudiantes con necesidades se puede observar el literal 4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica posee una valoración promedio de 0,587 que corresponde al 25%, y en una valoración menor se encuentran los literales 4.2.

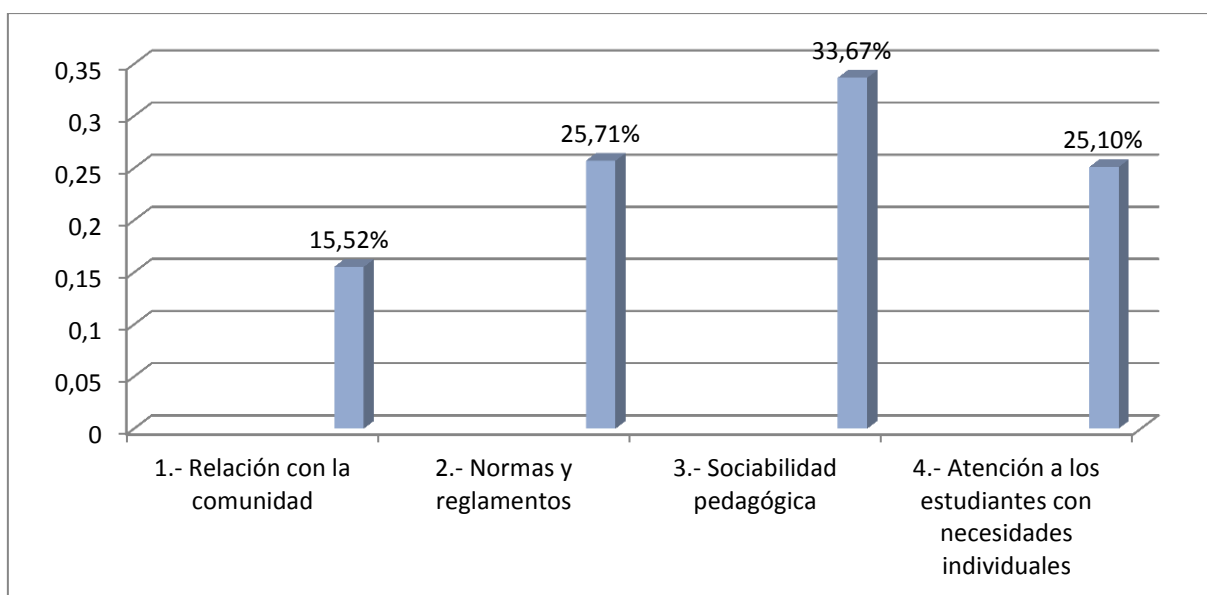
Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado. Y 4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado con una valoración del, 0,327 que corresponde al 14%, conclusiones: ,felicitaciones por hacer de los niños , jóvenes el pilar fundamental e importante, y es fundamental no descuidar el trabajo personalizado por el número pequeño de estudiantes.

**TABLA 29 DE RESÚMEN**

TABLA DE RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA	N	%
1.- Relación con la comunidad	2	15,52%
2.- Normas y reglamentos	2,7	25,71%
3.- Sociabilidad pedagógica	3,6	33,67%
4.- Atención a los estudiantes con necesidades individuales	2,7	25,10%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>	<b>10,618</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 29**



Fuente: Encuesta a docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

#### 4.1.1.6. Matriz de evaluación: observación de la clase del docente: Actividades iniciales

**TABLA 30**

**A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	10	0
2. Inicia su clase puntualmente.	7	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	6	4
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	9	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	8	2
Total respuestas	<b>50</b>	<b>9</b>
Puntaje total.	<b>62,50</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6,25</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Observación de clase docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro  
Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

Referente a la observación de clase en la dimensión actividades iniciales los literales 1- Presenta el plan de clase al observador y 2- Presenta el tema de clase a los estudiantes se observa un cumplimiento del ciento por ciento y en menor porcentaje se puede evidenciar revisa las tareas enviadas a la casa, varios docentes no lo realizan y este detalle perjudica la credibilidad del profesor frente al estudiante e incluso facilita conocer si comprendió o no la clase impartida, se puede enmendar aquellos errores pequeños pero importantes.



## Observación de la clase del docente: Proceso de enseñanza aprendizaje

**Tabla 31**

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	7	3
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	8	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	8	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	6	4
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	8	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	10	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	10	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	2
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	7	3
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	7	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	6	4
13. Envía tareas	4	6
Total respuestas	99	31
Puntaje total.	124	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>12,38</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Observación de clase docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En lo referente a los criterios de evaluación se observa una efectividad en: Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país), realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase, evidencia seguridad en la presentación del tema en donde el cumplimiento de los mismos evidencia el esfuerzo que ponen los docentes al momento del proceso de enseñanza aprendizaje, además se pudo observar la nula utilización de la tecnología como retroproyector u otro material, más bien fue teórico, así mismo varios docentes optan por no enviar tareas a sus hogares es por situaciones de incumplimiento ya que sus actividades son otras en la tarde.

## Observación de la clase del docente: Ambiente en el aula

**Tabla 32**

**C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 Puntos)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	8	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	10	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	7	3
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	10	0
Total respuestas	<b>45</b>	<b>5</b>
Puntaje total.	56,3	6,3
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5,63</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>24,26</b>	-

Fuente: Observación de clase docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

En lo que tiene que ver al ambiente de clase a la dimensión criterios de evaluación se puede evidenciar un promedio del 5,63 pero es importante que se busque nuevas estrategias, técnicas para cumplir con efectividad este proceso ya que el tema de la evaluación es complejo y mal tratado al momento de evaluar al alumno y en la institución investigada no es la excepción todo esto causa indisciplina en los estudiantes cuando no es llevada con efectividad, en conclusión el puntaje final de la observación de clase es de 24,26/30 puntos.

**Tabla 33**

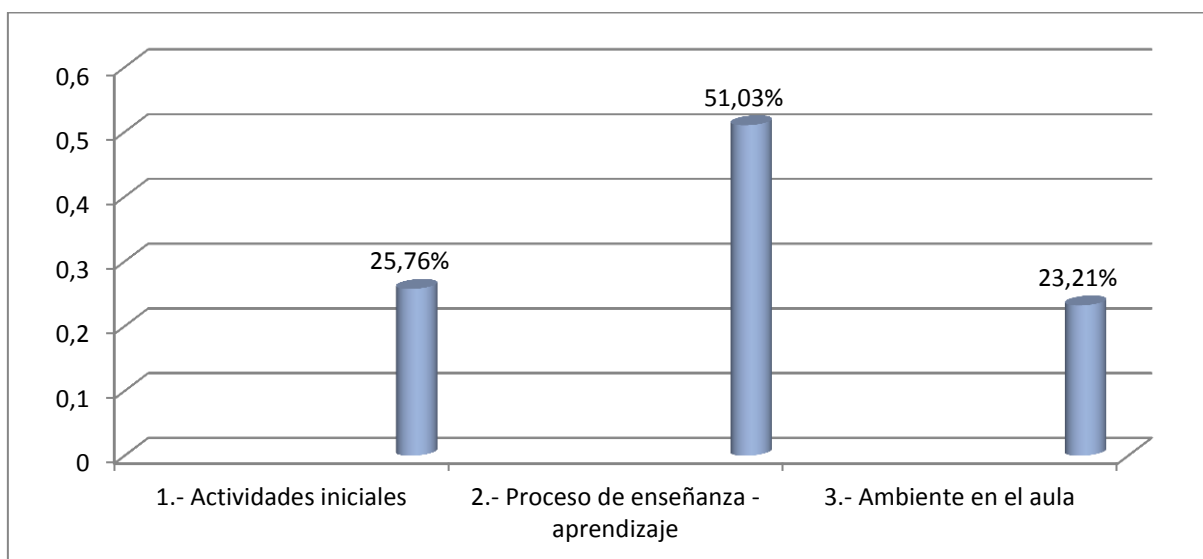
**RESUMEN**

TABLA DE RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR DOCENTE	N	%
1.- Actividades iniciales	6	25,76%
2.- Proceso de enseñanza - aprendizaje	12,4	51,03%
3.- Ambiente en el aula	5,6	23,21%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 30 PUNTOS</b>	<b>24,26/30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Observación de clase docentes colegio Prócer José Cuero y Caicedo San Isidro

Elaboración: Jenny E. Rivadeneira J.

**Grafico 33**



**Puntaje promedio obtenido en la Evaluación del Desempeño Profesional Docente en el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la Parroquia San Isidro Cantón Morona, Provincia Morona Santiago, durante el año 2012 – 2013.**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,91		
Coevaluación de los docentes	8,16		
Evaluación de los docentes por el Rector y Consejo Ejecutivo.	6,79		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	16,91		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11		
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	<b>51,38</b>		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	<b>23,750</b>		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	<b>75,131</b>	B	BUENO

Fuente: Encuesta Docente  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

Como conclusión de la evaluación al desempeño profesional docente del colegio Prócer José Cuero y Caicedo perteneciente a la parroquia San Isidro cantón Morona ha sido de 51,381/100 puntos pertenece a la categoría "B" equivalente a **BUENO** se encuentra dentro de los estándares de calidad del Ministerio de Educación pero sin embargo es necesario que los directivos conjuntamente con los Padres de Familia, docentes, estudiantes y

comunidad realicen los pedidos pertinentes a las autoridades parroquiales y provinciales para que por lo menos les doten de una infraestructura digna y cómoda para que la educación en ese sentido mejore, las condiciones en la que se imparten las clases en varios cursos es penoso y no apropiado, la Dirección de educación en la persona del Director debería personalizarse de estos centros educativos y dotarles de material didáctico y otros que tanta falta hace y cumplir con lo prescrito en la constitución, la educación es de todos,

#### 4.1.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

La evaluación del desempeño profesional directivo se llevó a cabo en el Colegio Nacional “Prócer José Cuero y Caicedo” de la parroquia San Isidro cantón Morona provincia de Morona Santiago durante el año lectivo 2012-2013

##### 4.1.2.1. Instrumento para la autoevaluación del director o rector: Competencias gerenciales

**Tabla 34**

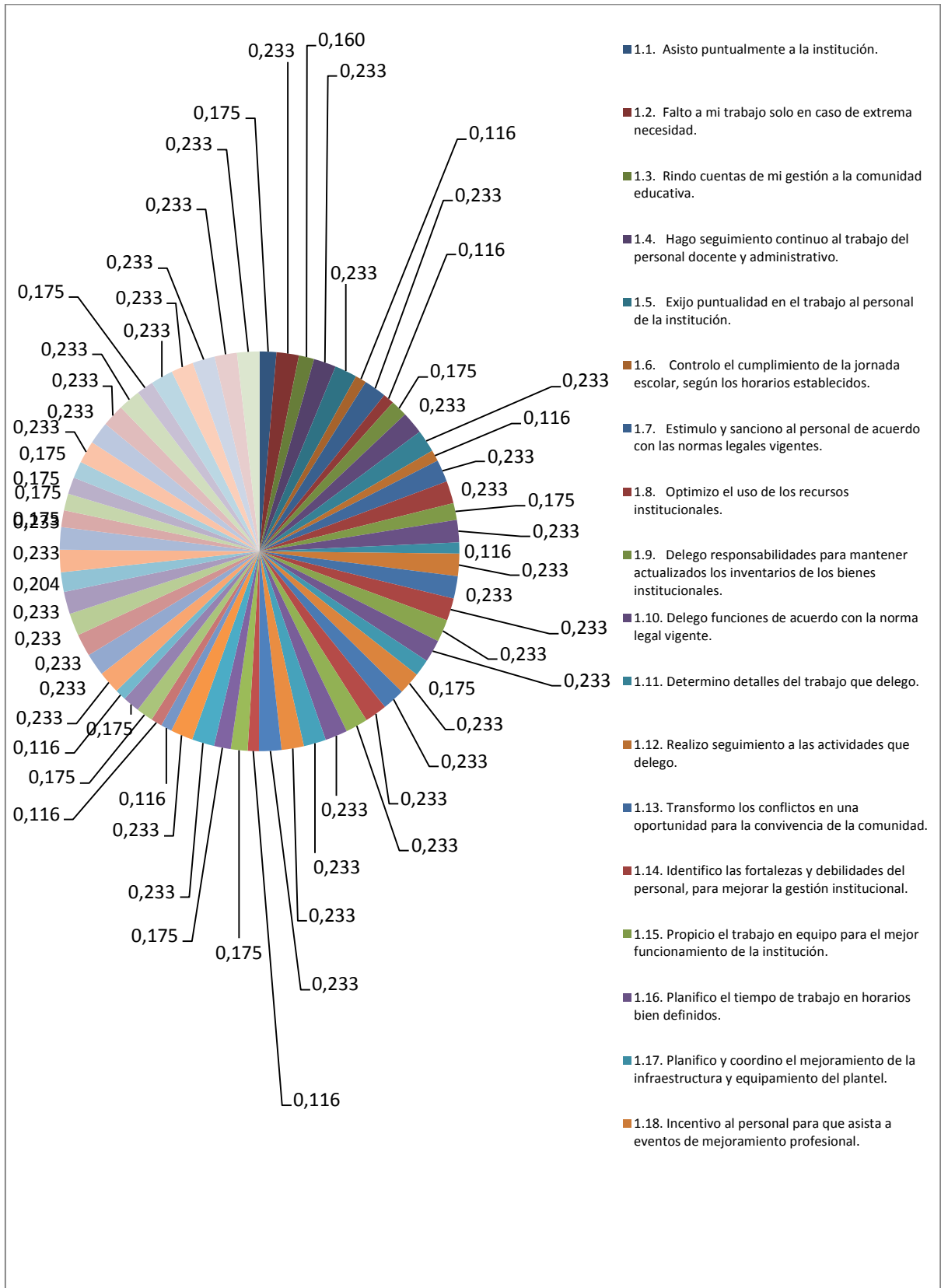
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,232	0	0,466	4	0,698	0,175
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,232	0,175	0,233	4	0,64	0,160
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116

1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,466	4	0,816	0,204
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,7	0	4	0,7	0,175
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
<b>TOTAL</b>							<b>51,546</b>	<b>12,887</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 34**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución posee una valoración mayor de 0,699 corresponde el 4% y .Entrego oportunamente el Plan Institucional a la

Dirección Provincial en los tiempos previstos cuenta con un 0,058 de su valoración promedio, existe seriedad, responsabilidad en el manejo de los bienes económicos de la institución educativa, con diferencia en la segunda opción que falta asumir el reto aceptado de esta manera se evidenciará la calidad educativa demostrando cumplimiento

#### 4.1.2.2. Autoevaluación del director o rector: Competencias pedagógicas

**Tabla 35**

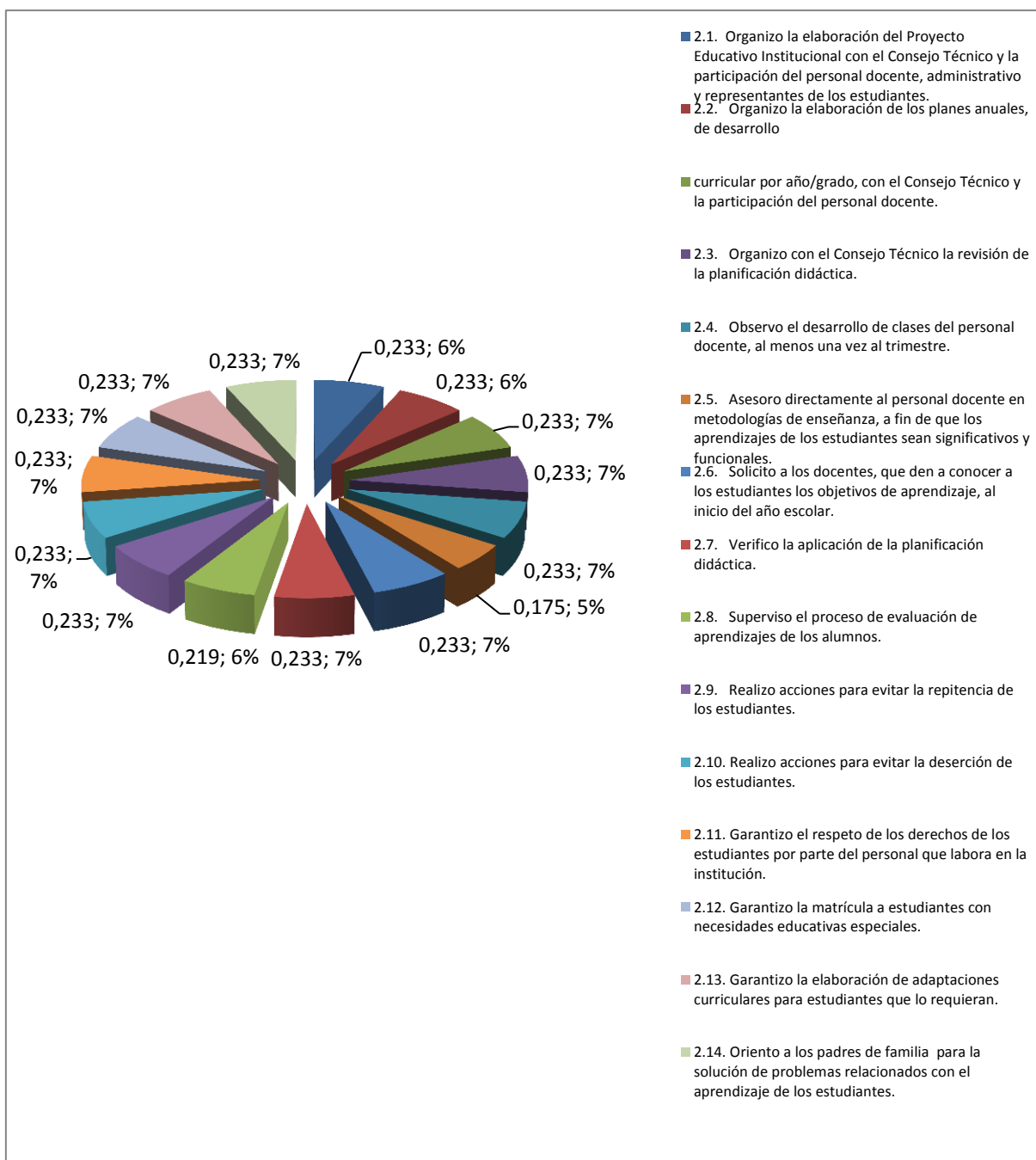
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 4 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,7	0	4	0,700	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	-	0,932	4	0,932	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	0,699	4	0,874	0,219
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,932	4	0,932	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>13,690</b>	<b>3,423</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo



Grafico 35



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

En lo relativo a las competencias Pedagógicas los literales 2.1, 2.2, 2.3 2.4, 2.5,2.6, 2.7,2.9,2.10, 2.11, 2.12.2.13 y 2.14 se observa una valoración mayor del 0,233 que corresponde al 7% y el valor menor se encuentra en el literal 2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales posee una valoración de 0,175 que equivale al 5% conclusión: se puede evidenciar que no existe asesoramiento a los docentes en cuanto a técnicas, métodos, tecnología como se puede exigir calidad y cambio en la educación

rural? Si existen limitaciones en varios aspectos fundamentales para el buen desarrollo de la enseñanza aprendizaje.

### 4.1.2.3. Autoevaluación de los directivos competencias de liderazgo en la comunidad

**Tabla 36**

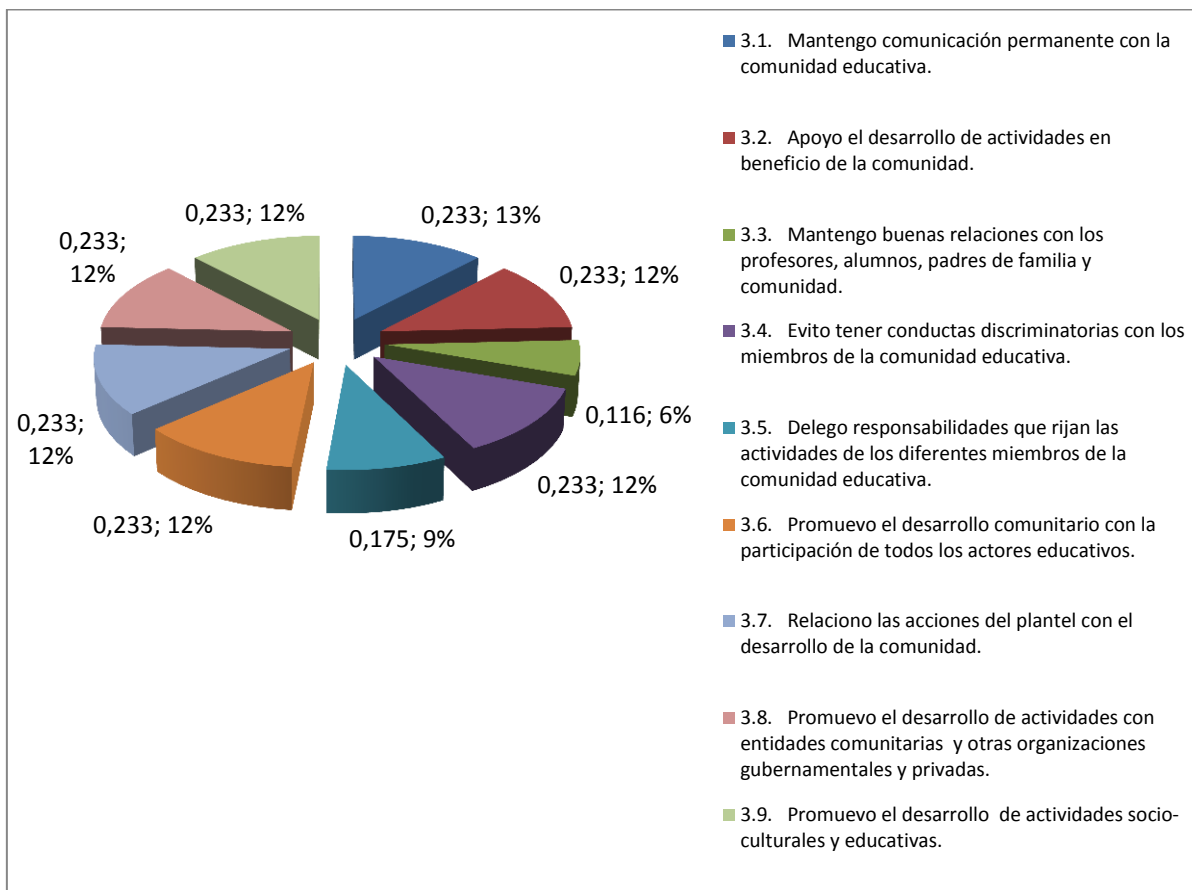
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,7	0	4	0,700	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>7,688</b>	<b>1,922</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro

Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 36**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

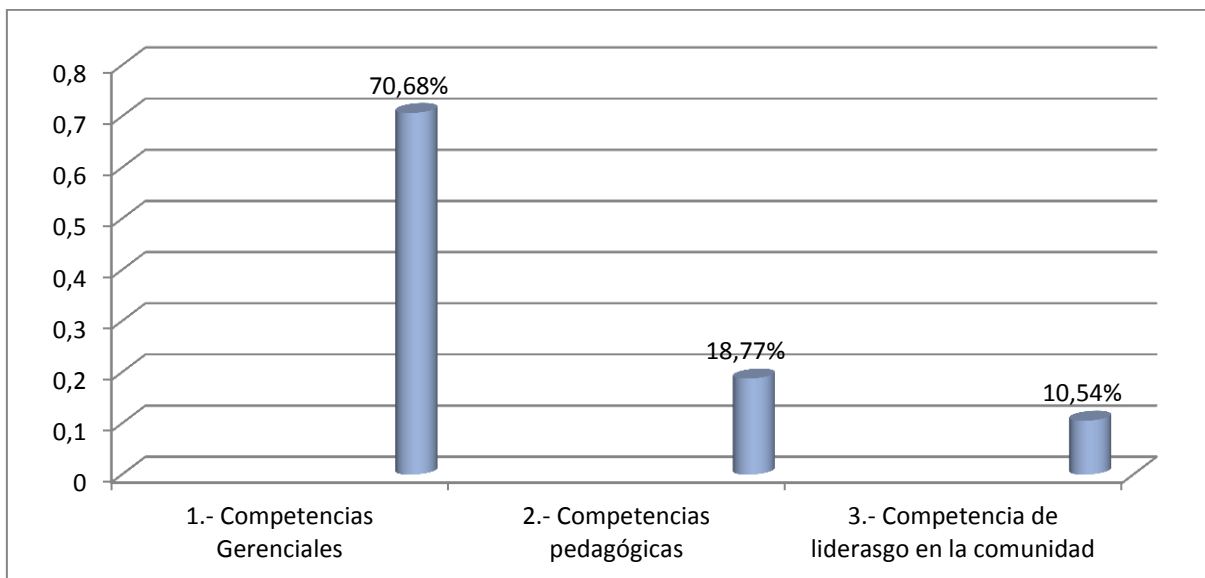
Con respecto a la tabla 36 autoevaluación de los directivos la mayor valoración se encuentra en los literales Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa., Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas cuentan con el 0,233 equivalente al 13% mientras que en menor valoración se observa; 3.3 mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad con un 0,116= 6%, conclusión: existe efectividad en la mayoría de los ítems, siendo preocupante el que no todos los directivos mantienen buenas relaciones con los docentes, estudiantes, PP:FF cuál es el motivo de la preocupación.

**TABLA 37 RESÚMEN**

TABLA DE RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR	N	%
1.- Competencias Gerenciales	12,887	70,68%
2.- Competencias pedagógicas	3,423	18,77%
3.- Competencia de liderazgo en la comunidad	1,922	10,54%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>	<b>18/20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 37**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

#### 4.1.2.4. Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del consejo ejecutivo: Competencias gerenciales

**Tabla 38**

##### **DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,236	0	0	0,472	6	0,708	0,118
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,177	0	0,708	6	0,885	0,148
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,059	0,354	0,708	6	1,121	0,187
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,059	0,118	0	0,708	6	0,885	0,148
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,059	0,059	0	0,944	6	1,062	0,177
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,059	0,059	0,177	0,708	6	1,003	0,167
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,059	0,118	0	0,708	6	0,885	0,148
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,531	0,236	6	0,885	0,148
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,059	0	0,354	0,708	6	1,121	0,187
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,059	0,059	0,177	0,708	6	1,003	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,059	0	0,708	0,236	6	1,003	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,059	0	0,531	0,472	6	1,062	0,177
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,059	0	0	1,18	6	1,239	0,207
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,059	0	0,177	0,944	6	1,18	0,197
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,059	0,177	0,177	0,236	6	0,649	0,108
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,236	0	0,472	6	0,708	0,118
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,236	0	0,472	6	0,708	0,118
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,059	0	0,708	0,236	6	1,003	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,059	0,059	0	0,944	6	1,062	0,177

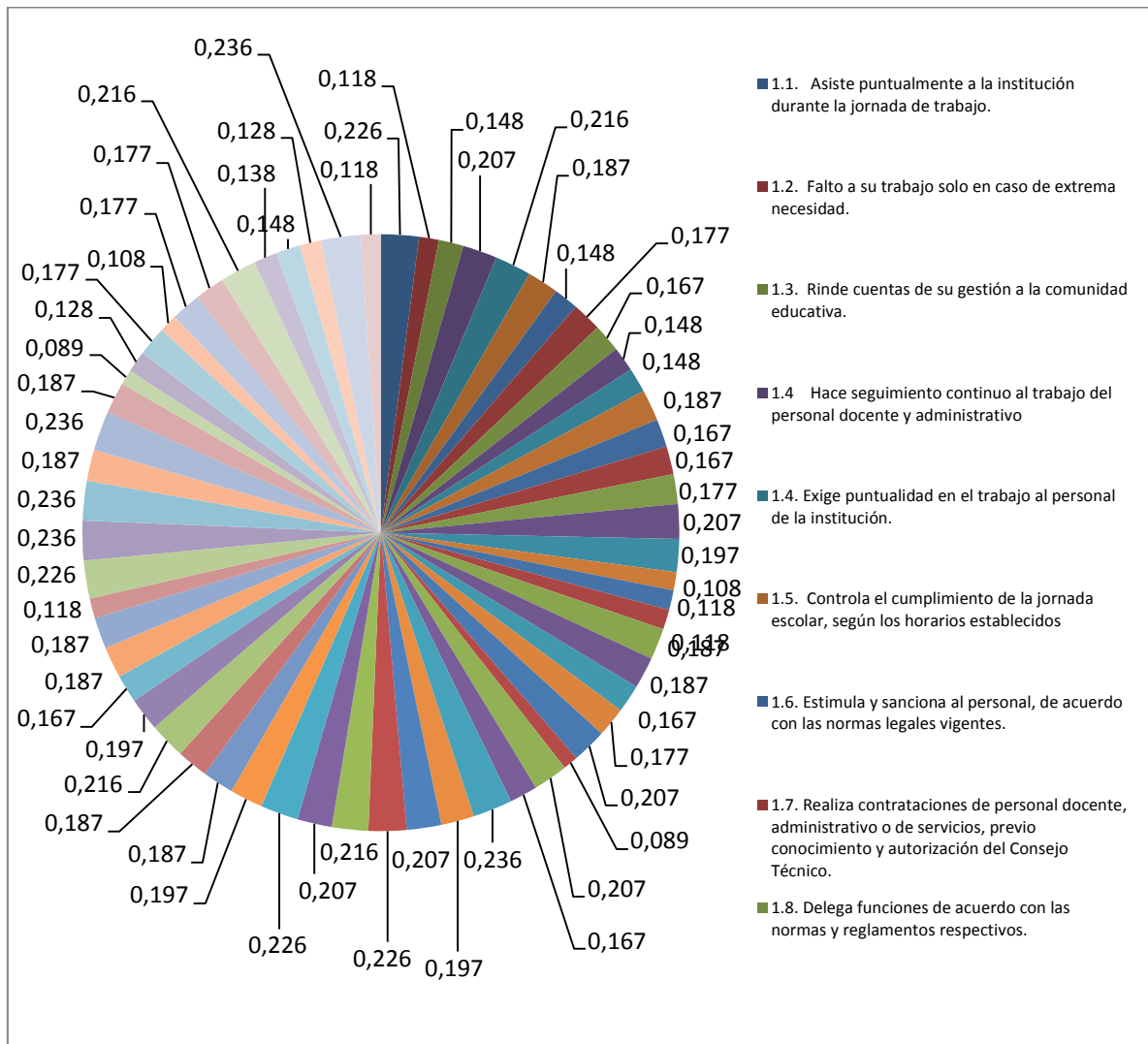
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,059	0	1,18	6	1,239	0,207
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,295	0	0,236	6	0,531	0,089
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,059	0	1,18	6	1,239	0,207
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,059	0,708	0,236	6	1,003	0,167
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,059	0,177	0,944	6	1,18	0,197
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,059	0,354	0,708	6	1,121	0,187
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,059	0,354	0,708	6	1,121	0,187
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,059	0,177	0,944	6	1,18	0,197
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,059	0,059	0,177	0,708	6	1,003	0,167
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,059	0,354	0,708	6	1,121	0,187
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,059	0,354	0,708	6	1,121	0,187
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,236	0	0,472	6	0,708	0,118
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,059	0,354	0,708	6	1,121	0,187
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,118	0,177	0	0,236	6	0,531	0,089
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,177	0	0,354	0,236	6	0,767	0,128
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,118	0	0,944	6	1,062	0,177
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,177	0	0,472	6	0,649	0,108

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0	0,944	6	1,062	0,177
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,118	0	0,944	6	1,062	0,177
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,177	0,177	0,472	6	0,826	0,138
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,177	-	0,708	6	0,885	0,148
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,177	0,354	0,236	6	0,767	0,128
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,236	0	0,472	6	0,708	0,118
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>66,139</b>	<b>11,023</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro

Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 38**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos posee una valoración promedio de 0,472 equivale al 4%, falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad con el 0,059 equivale al 1%, conclusión: cumplen con los deberes que los directivos poseen como centros de administración con normalidad, se observa en un mínimo porcentaje que faltan al trabajo es muy provechoso contar con directivos centrados en lo que realizan.



## Evaluación del director o rector por parte del consejo ejecutivo: Competencias pedagógicas

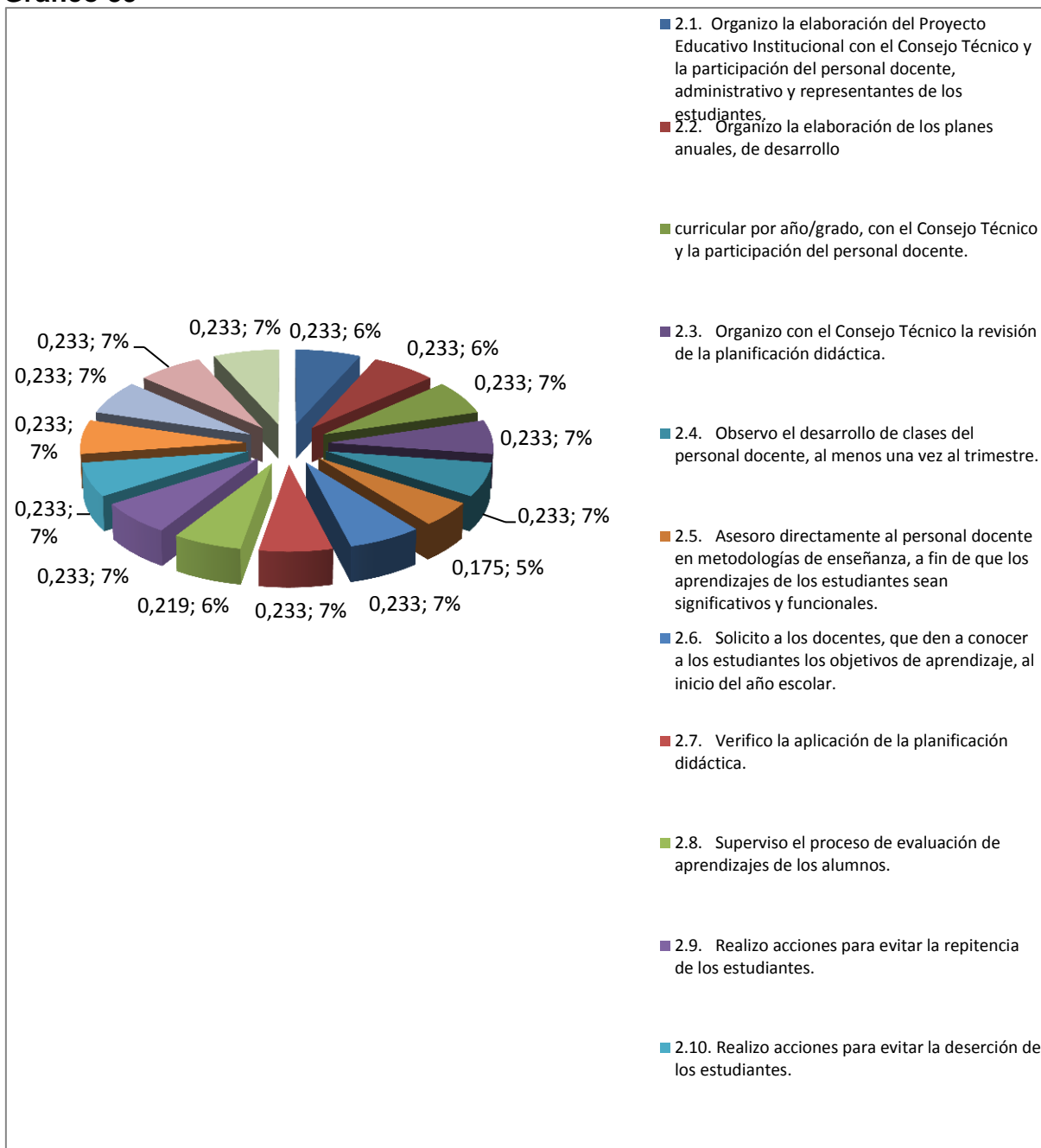
**Tabla 39**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,7	0	4	0,700	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	-	0,932	4	0,932	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	0,699	4	0,874	0,219
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,932	4	0,932	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>13,690</b>	<b>3,423</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 39**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución, Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes se observa con una valoración mayor de 0,233 que corresponde un 7% y un menor porcentaje encontramos 2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales con una valoración del 0,175 equivale al 5%, conclusión: existencia total del respeto hacia los derechos de los niños y adolescentes por parte de los directivos y la interrelación efectiva con los PP.FF hacen que la institución

cumpla con su objetivo de educar y formar no sé si por falta de tiempo u otra situación existe un ligero descuido en cuanto a la supervisión misma de cómo se está desarrollando la actividad educativa creo que se debe dar énfasis a este aspecto ya que se puede calificar la calidad del proceso de aprendizaje y buscar correctivos.

## Evaluación de los directivos por parte del consejo ejecutivo: Competencias de liderazgo en la comunidad

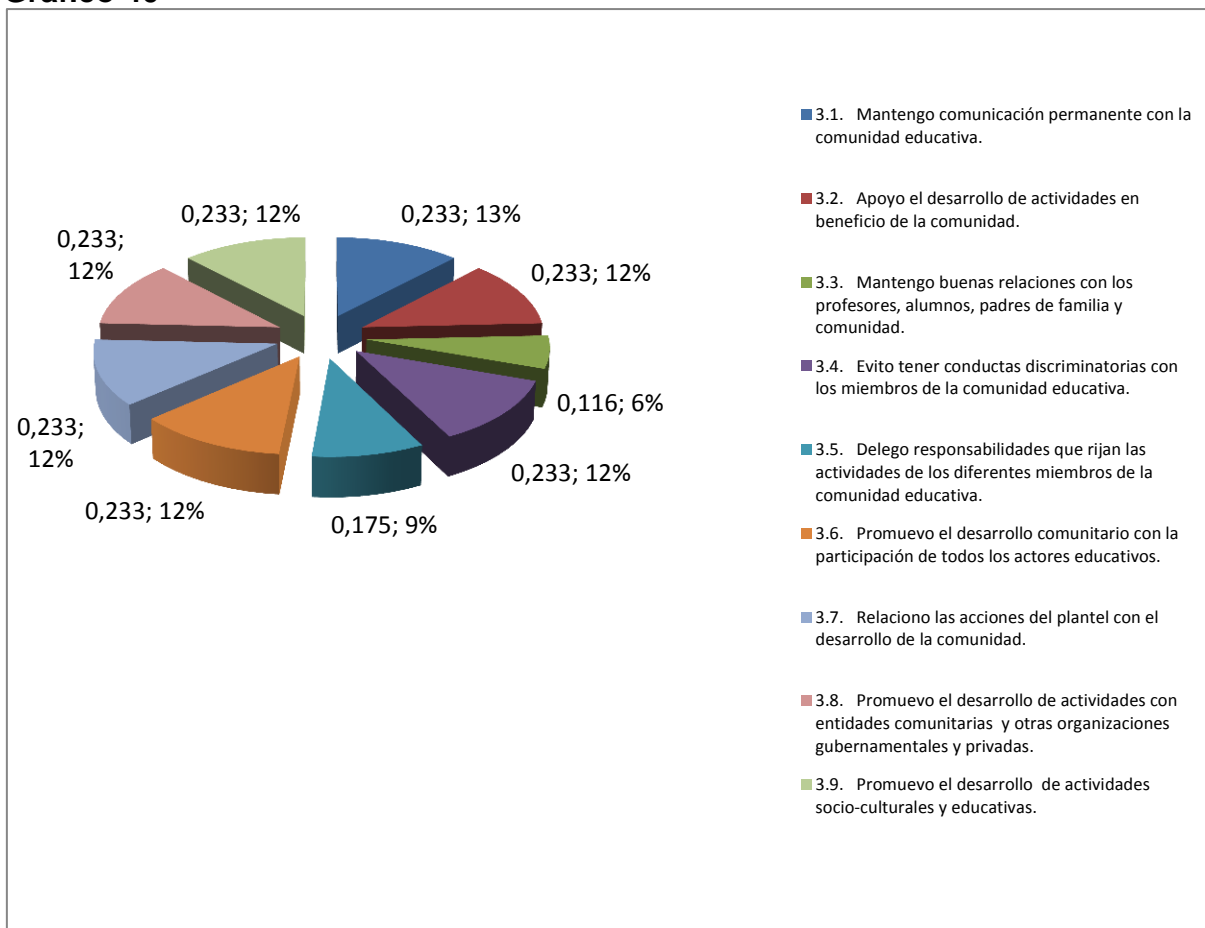
**Tabla 40**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,464	0	0	4	0,464	0,116
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,7	0	4	0,700	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,233
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>7,688</b>	<b>1,922</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 40**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

En lo que se refiere a las competencias de liderazgo en la comunidad se desprende una valoración promedio mayor en: 3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa 3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad 3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los 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. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, con una valoración de 0,233, que equivale al 12% y el de menor promedio, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad y delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa con una valoración de 0,1166% en conclusión: existe esa buena predisposición de incentivar y desarrollar el aspecto cultural que hace que los entes que forman la entidad educativa fortifique lazos de unidad, participación sin dejar de lado el aspecto académico, es oportuno hacer un llamado a los directivos del colegio a observar el ítem 3.3 por cuanto es la base para que el ambiente

y los resultados de calidad y eficacia se den en el colegio, las buenas relaciones entre sus miembros internos y externos fortificará la educación.

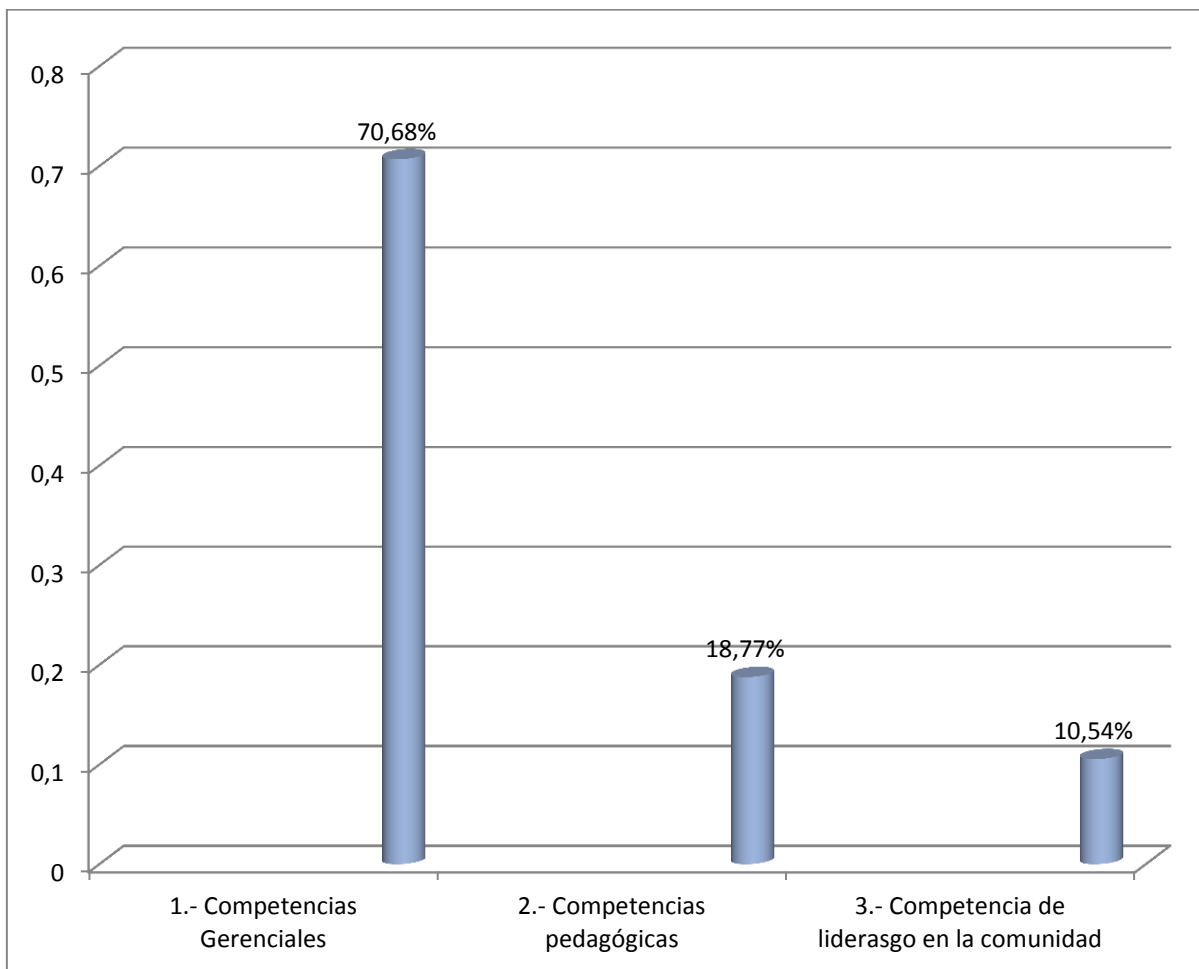
**TABLA 41**

**RESÚMEN**

TABLA DE RESUMEN DE EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO EJECUTIVO	N	%
1.- Competencias Gerenciales	<b>12,887</b>	70,68%
2.- Competencias pedagógicas	<b>3,423</b>	18,77%
3.- Competencia de liderazgo en la comunidad	<b>1,922</b>	10,54%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 41**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

#### 4.1.2.5. Instrumento para evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil

#### Evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil: Competencias gerenciales

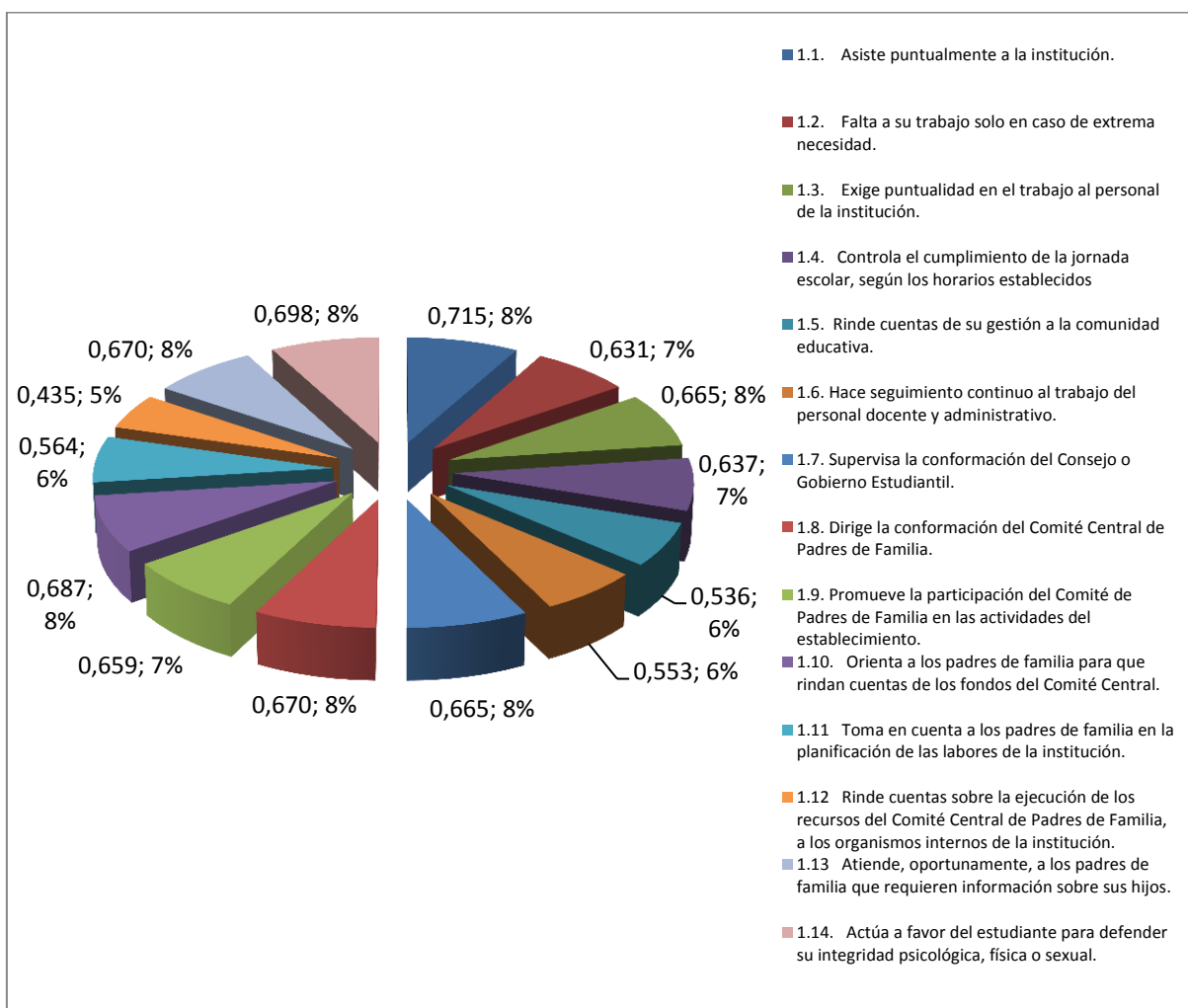
**Tabla 42**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (32 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	22,88	32	22,88	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	2,499	0,536	17,16	32	20,195	0,631
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	1,071	1,608	18,59	32	21,269	0,665
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	2,142	1,072	17,16	32	20,374	0,637
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	4,284	2,68	10,01	32	17,153	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,895	0,357	6,432	10,01	32	17,694	0,553
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	1,071	0	20,02	32	21,27	0,665
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	1,428	2,144	17,88	32	21,447	0,670
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,179	0,714	1,608	18,59	32	21,091	0,659
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,714	0,536	20,74	32	21,985	0,687
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,358	0	11,256	6,435	32	18,049	0,564
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	8,925	0	5,005	32	13,93	0,435
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,358	0	1,072	20,02	32	21,45	0,670
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,608	20,74	32	22,343	0,698
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>281,130</b>	<b>8,785</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

## Grafico 42



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

Si bien es cierto la labor de un directivo es complicada y dura por la responsabilidad misma de conducir hacia la excelencia pero al mismo tiempo gratificante cuando se trabaja con responsabilidad y amor por ellos el ítem:1.1. Asiste puntualmente a la institución con una valoración mayor del 0,715 equivale al 8% y con menor promedio encontramos en: Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución con el 0,435 equivalente al 5% ,como conclusión se puede manifestar que existe puntualidad en asistir a la institución así lo expresan los estudiantes quienes son los principales involucrados ,lo que si hay que trabajar es por cumplir en la rendición de cuentas para evitar malos entendidos y fortificar la unidad entre directivos y PP.FF quienes son los que colaboran para que el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos sea fructífera.

## Evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil: Competencias pedagógicas

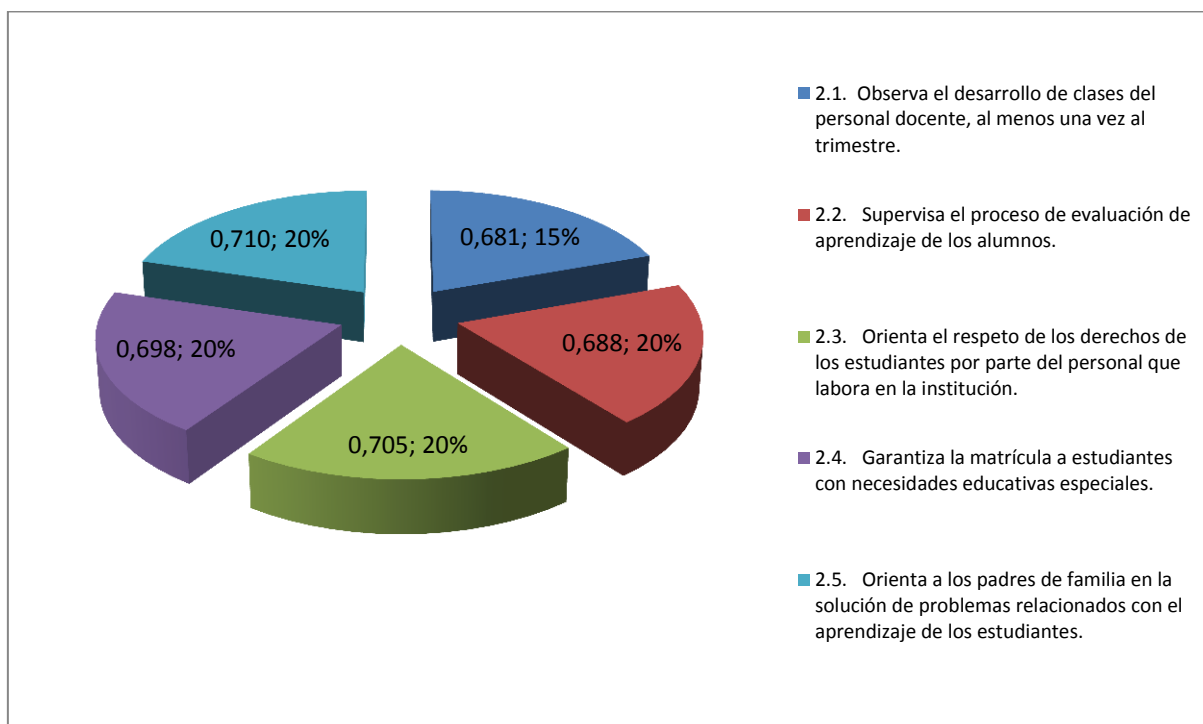
**Tabla 43**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (32 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	0,357	0,536	20,74	32	21,807	0,681
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	2	2,68	17,16	32	22,019	0,688
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	2	2,68	17,88	32	22,555	0,705
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,357	0,536	21,45	32	22,343	0,698
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,179	2	0,536	20,02	32	22,735	0,710
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	111,459	<b>3,483</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Gráfico 43**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo



En cuanto a las competencias pedagógicas la valoración mayor se puede evidenciar en. 2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes con una valoración de 0,710 corresponde al 20% y con menor valoración se encuentra: 2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. equivale al 15% como conclusión se podría manifestar que a pesar de las limitaciones en todo aspecto la igualdad a la educación de todos se cumple mi felicitación a sus directivos por el interés en solucionar los problemas pedagógicos de los estudiantes con la ayuda de sus representantes, es importante que se tome en cuenta que la observación de las clases por parte de los directivos enriquece el trabajo pues nos orientan en los aspectos que existen falencias, no entiendo el temor o el recelo que existe pero favorece a la calidad educativa.

### Evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil: Competencias de liderazgo en la comunidad.

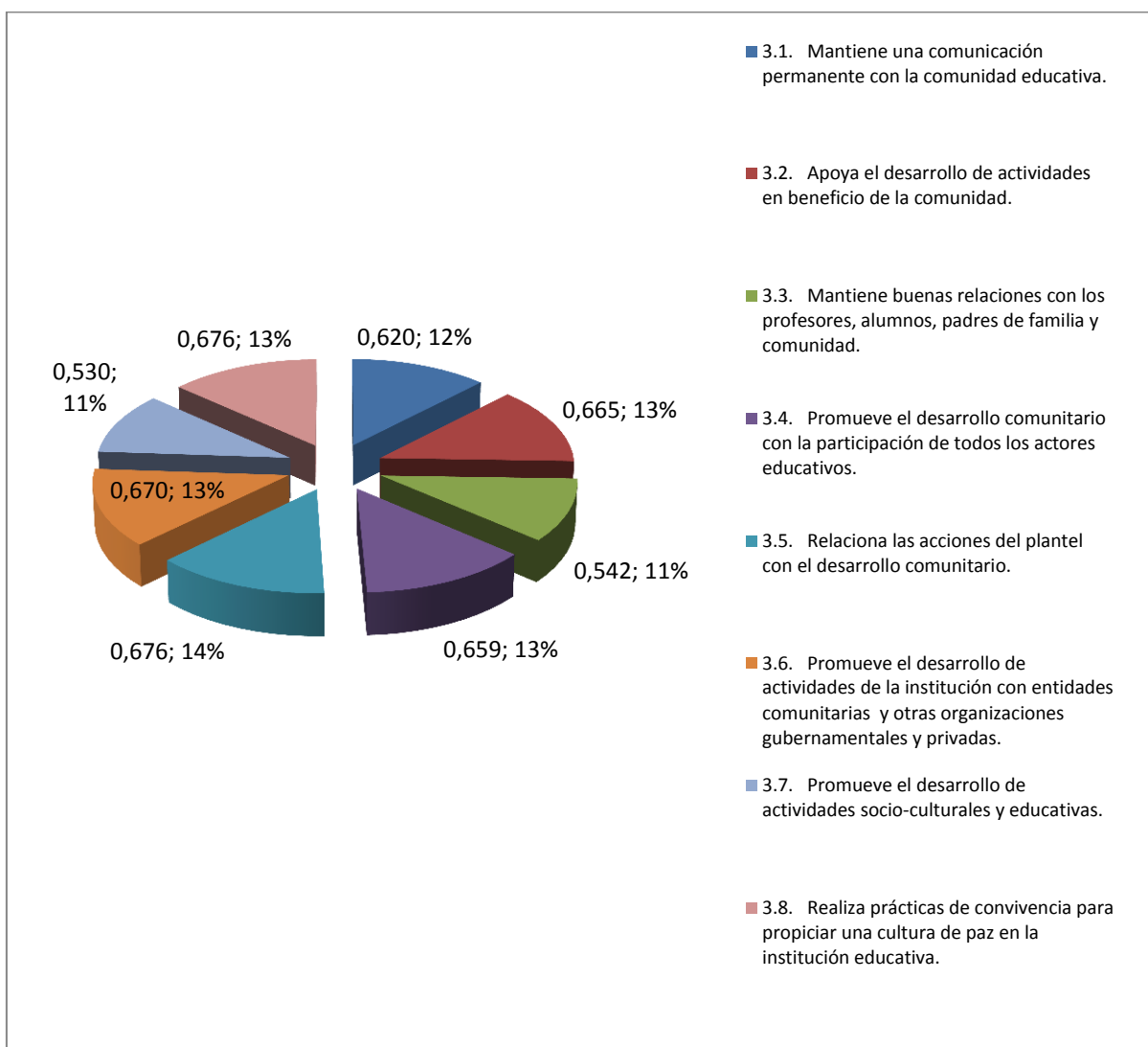
**Tabla 44**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	2,142	0,536	17,16	32	19,838	0,620
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,358	0,357	0,536	20,02	32	21,271	0,665
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,179	0,714	12,864	3,575	32	17,332	0,542
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,537	0	0,536	20,02	32	21,093	0,659
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,714	1,608	19,305	32	21,627	0,676
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,179	0,714	0,536	20,02	32	21,449	0,670
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,358	1,071	11,256	4,29	32	16,975	0,530
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,714	1,608	19,305	32	21,627	0,676
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	0,179	0,714	1,072	19,305	32	21,270	0,665
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>182,482</b>	<b>5,703</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 44**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

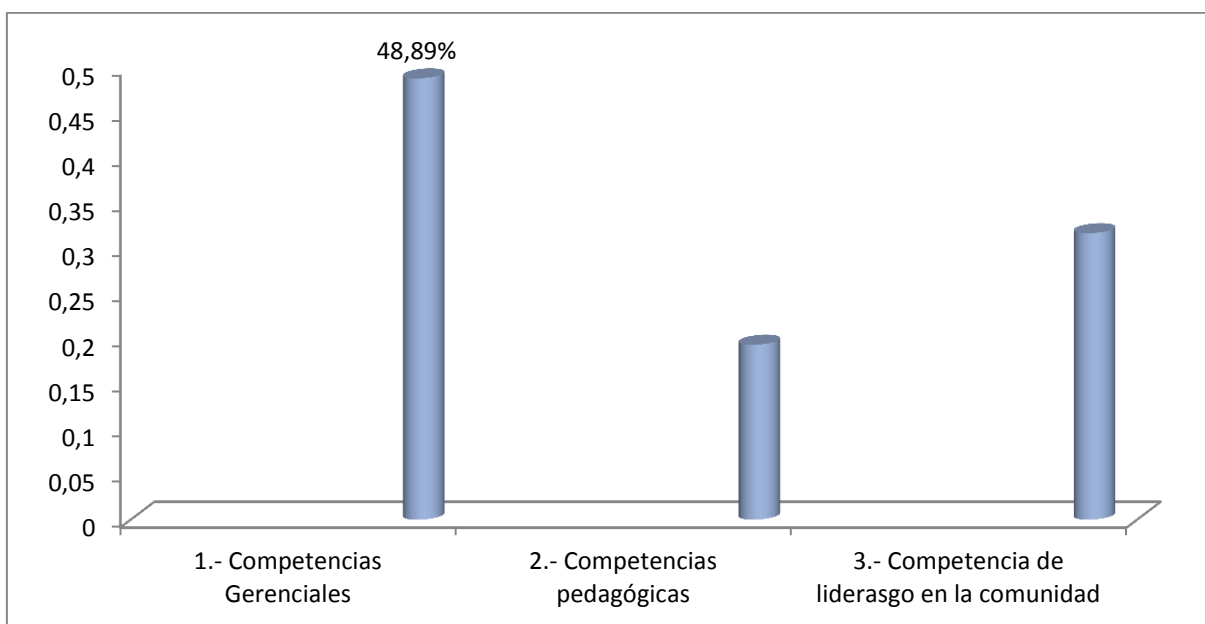
En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad en el literal 3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario y en el 3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa se observa una valoración mayor de 0,676 que equivale al 14% y en una valoración menor se encuentra el literal 3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas como conclusión se puede establecer que la institución educativa todo lo que realiza involucra al adelanto de la comunidad y conjuntamente con sus autoridades pero si se evidencia que sus directivos se frenan en ciertas actividades que para los estudiantes son importantes las culturales y sociales ya que la educación no es solamente didáctico-pedagógico sino también recreativas.

**Tabla 45 RESÚMEN**

TABLA DE RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	N	%
1.- Competencias Gerenciales	8,785	48,89%
2.- Competencias pedagógicas	3,483	19,38%
3.- Competencia de liderazgo en la comunidad	5,703	31,73%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>	<b>18/20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 45**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

#### 4.1.2.6. Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del comité central de padres: Competencias gerenciales

**Tabla 46**

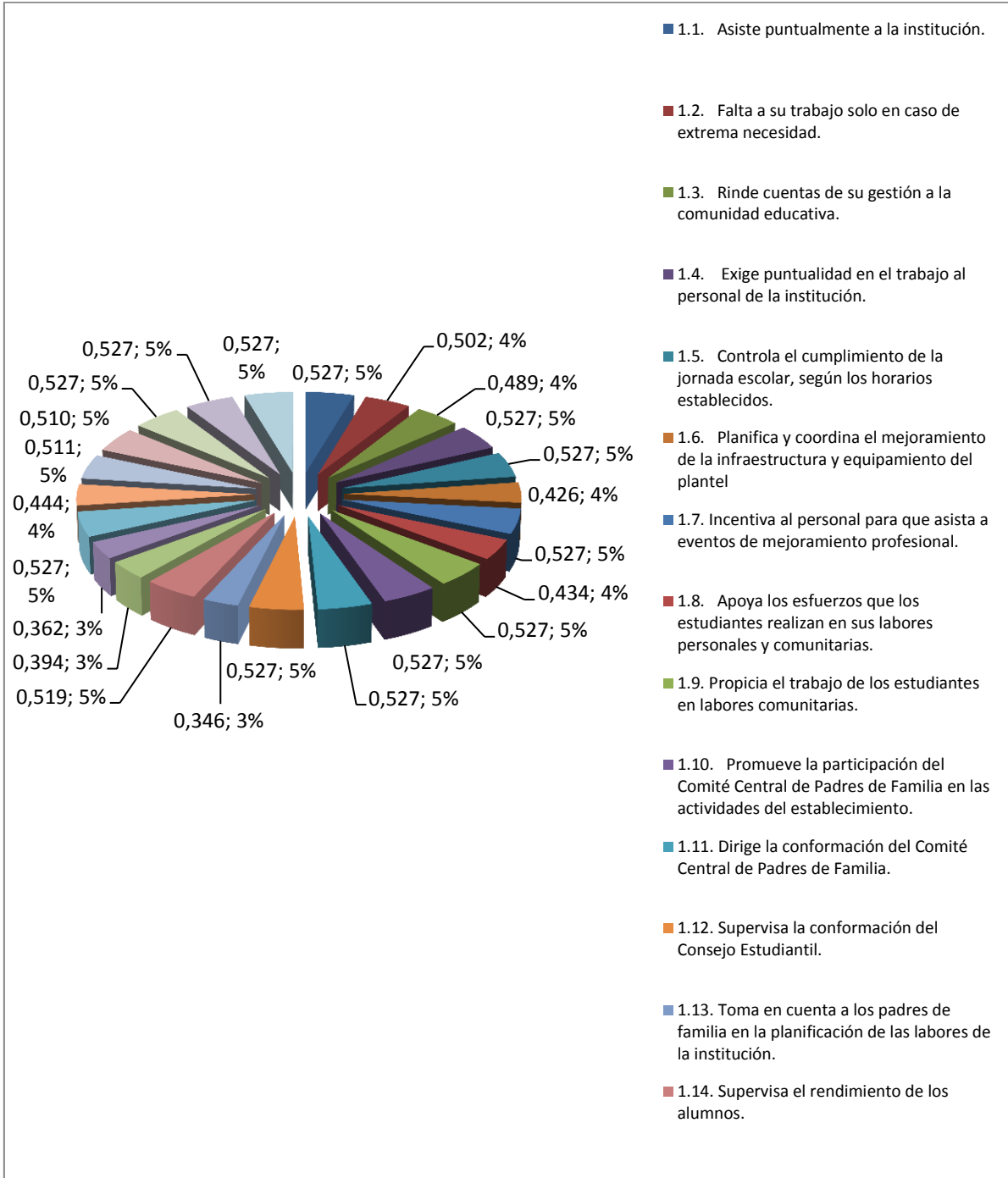
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (16 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,263	0,392	7,378	16	8,033	0,502
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0,263	0	7,378	16	7,82	0,489
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	4,704	2,108	16	6,812	0,426
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	4,312	2,635	16	6,947	0,434
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	2,893	0	2,635	16	5,528	0,346
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0,392	7,905	16	8,297	0,519
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	1,052	3,136	2,108	16	6,296	0,394
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	2,63	0	3,162	16	5,792	0,362
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	1,052	0,784	5,27	16	7,106	0,444
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,263	0	7,905	16	8,168	0,511
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,784	7,378	16	8,162	0,510
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527

1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	180,145	11,259

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 47**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

En lo que se refiere a las competencias gerenciales se puede observar que existen varios literales que poseen una valoración mayor de 0,527 que equivale al 5%, y en una valoración

menor se evidencia el 1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución con el 0,346 que equivale al 3%, conclusión: cumplen con sus funciones de rectora y ahora como inspectora y vicerrectora papeles delicados ,duros e incomprensidos pero existe una falencia en no tomar en cuenta a los PP.FF para las planificaciones institucionales, situación que lo entiendo por el tipo de grupo con que cuenta la institución, son la mayoría agricultores que no disponen de tiempo para asuntos educativos, que puede hacer la rectora.

### Evaluación del director o rector por parte del comité central de padres de familia: Competencias pedagógicas

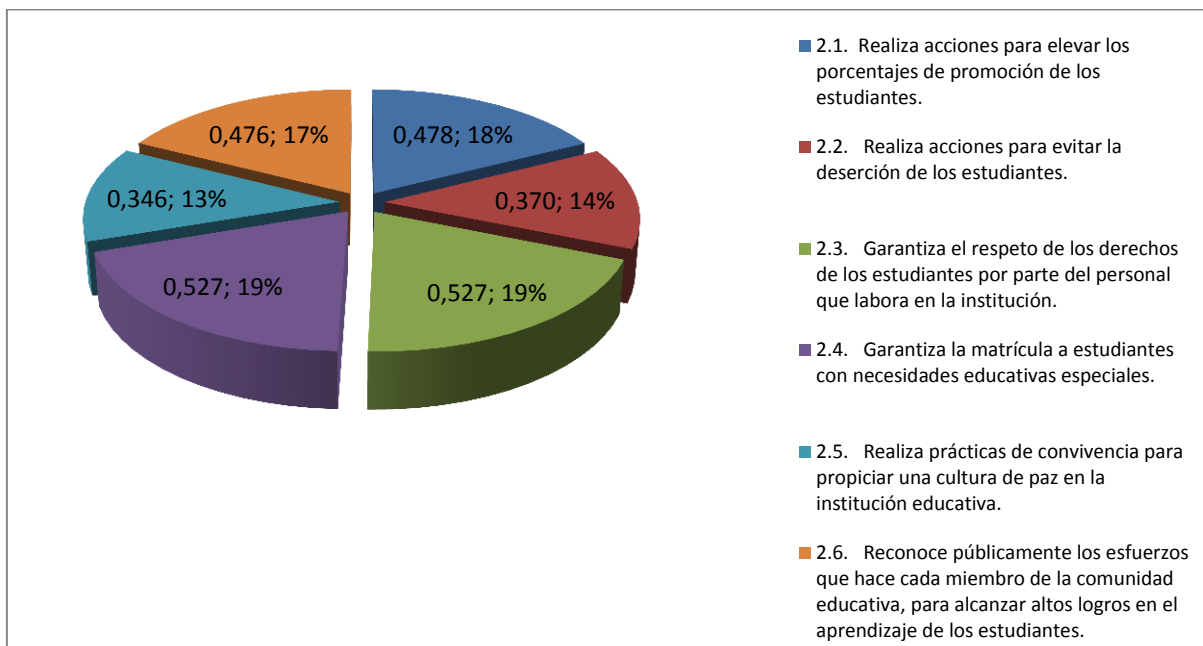
**Tabla 47**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (16 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,789	0	6,851	16	7,64	0,478
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	2,104	1,176	2,635	16	5,915	0,370
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	2,893	0	2,635	16	5,528	0,346
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	2,352	5,27	16	7,622	0,476
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	43,569	<b>2,723</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 47**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

En lo que respecta a las competencias pedagógicas se puede observar una valoración mayor en los literales: 2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución y 2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales los cuales poseen el 0,527 que equivale al 19%, y con menor valoración se encuentra el literal 2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa con una valoración de 0,346 que corresponde el 13%, conclusión: respeto absoluto en favor de los estudiantes en todos los sentidos, pero existe falencias de convivencia en la institución aspecto que impide el buen desarrollo de la actividad educativa, falta el trabajo en equipo, comunicación y buenas relaciones entre docentes y Padres de familia que es por donde amerita realizar la propuesta que beneficie a todos.

**Evaluación del director o rector por parte del comité central de padres de familia: Competencias de liderazgo en la comunidad.**

**Tabla 48**

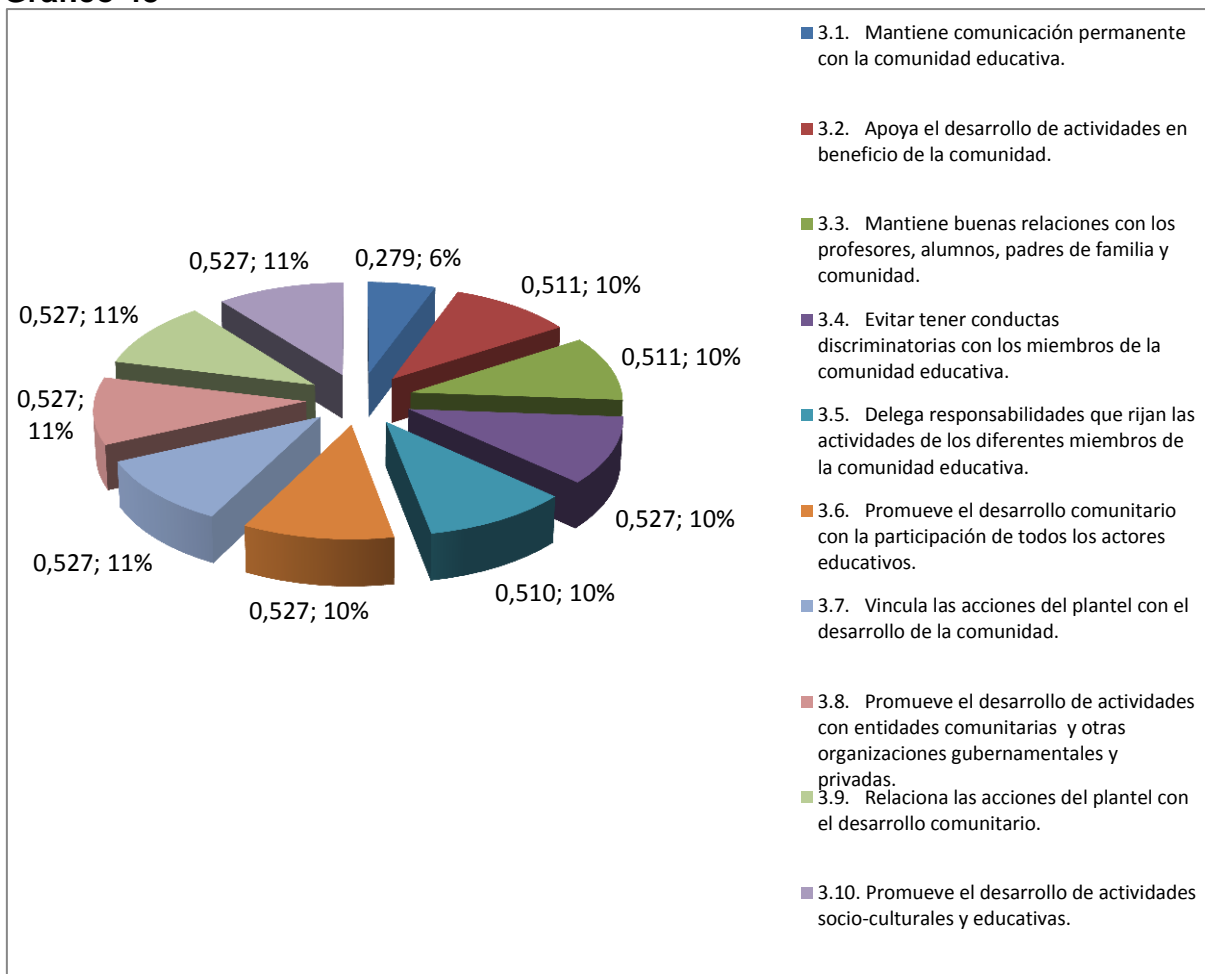
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (16 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	3,682	0,784	0	16	4,466	0,279
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0	7,905	16	8,168	0,511
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,263	0	7,905	16	8,168	0,511
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	7,378	16	8,162	0,510
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	8,432	16	8,432	0,527
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>79,556</b>	<b>3,145</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo



**Grafico 48**



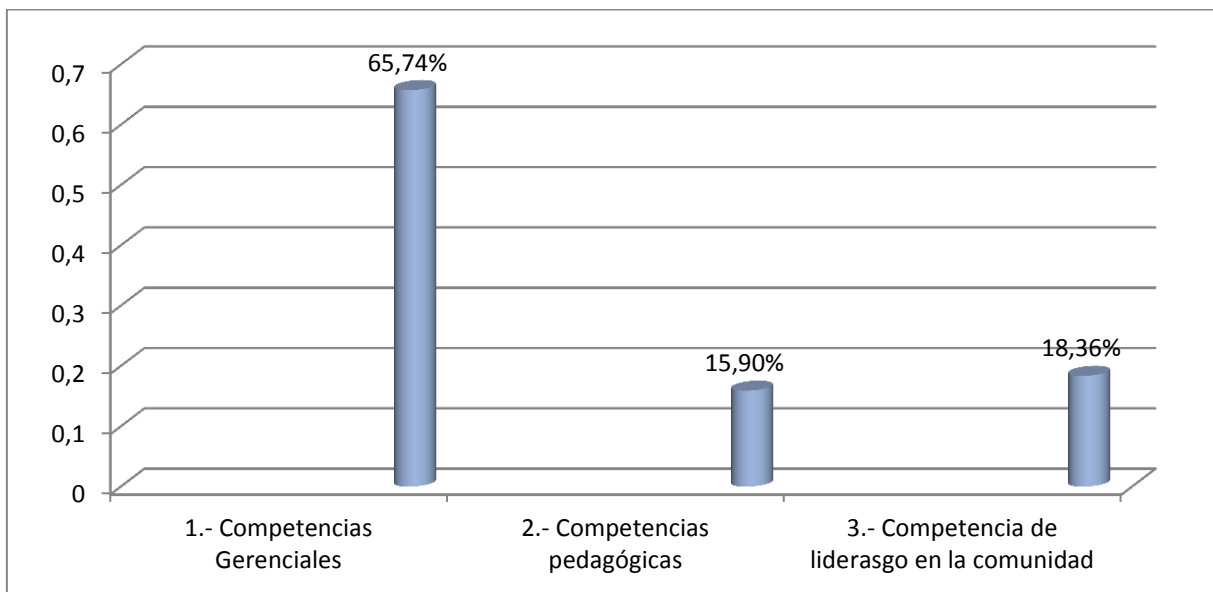
Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

En relación a las competencias de liderazgo en la comunidad existe una valoración promedial mayor en varios literales: 3.4, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10 con una valoración promedial de 0 cuanto como con,527 que corresponde el 11% y una valoración menor en el literal 3.1- mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa es de 0,279 corresponde al 6% como conclusión se puede detallar que no existe ningún tipo de discrimen, el respeto prima en sus directivos y en menor porcentaje se puede observar varios que los Padres de Familia hacen hincapié como la comunicación permanente con la comunidad, participación de todos sus miembros en definitiva hace falta mayor participación de sus directivos con la comunidad es lo que solicitan, pero hay que entender que toda acción que realicen los directivos en el área rural específicamente los padres de familia no están enterados por que no asisten a los llamado por varias causas y por ello existe estas apreciaciones es necesario participar más del quehacer educativo .

**TABLA 49 RESÚMEN**

<b>TABLA DE RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1.- Competencias Gerenciales	<b>11,259</b>	65,74%
2.- Competencias pedagógicas	<b>2,723</b>	15,90%
3.- Competencia de liderazgo en la comunidad	<b>3,145</b>	18,36%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>	<b>17/20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 49**

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

#### 4.1.2.7. Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar

#### Evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar: Competencias gerenciales

**Tabla 50**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

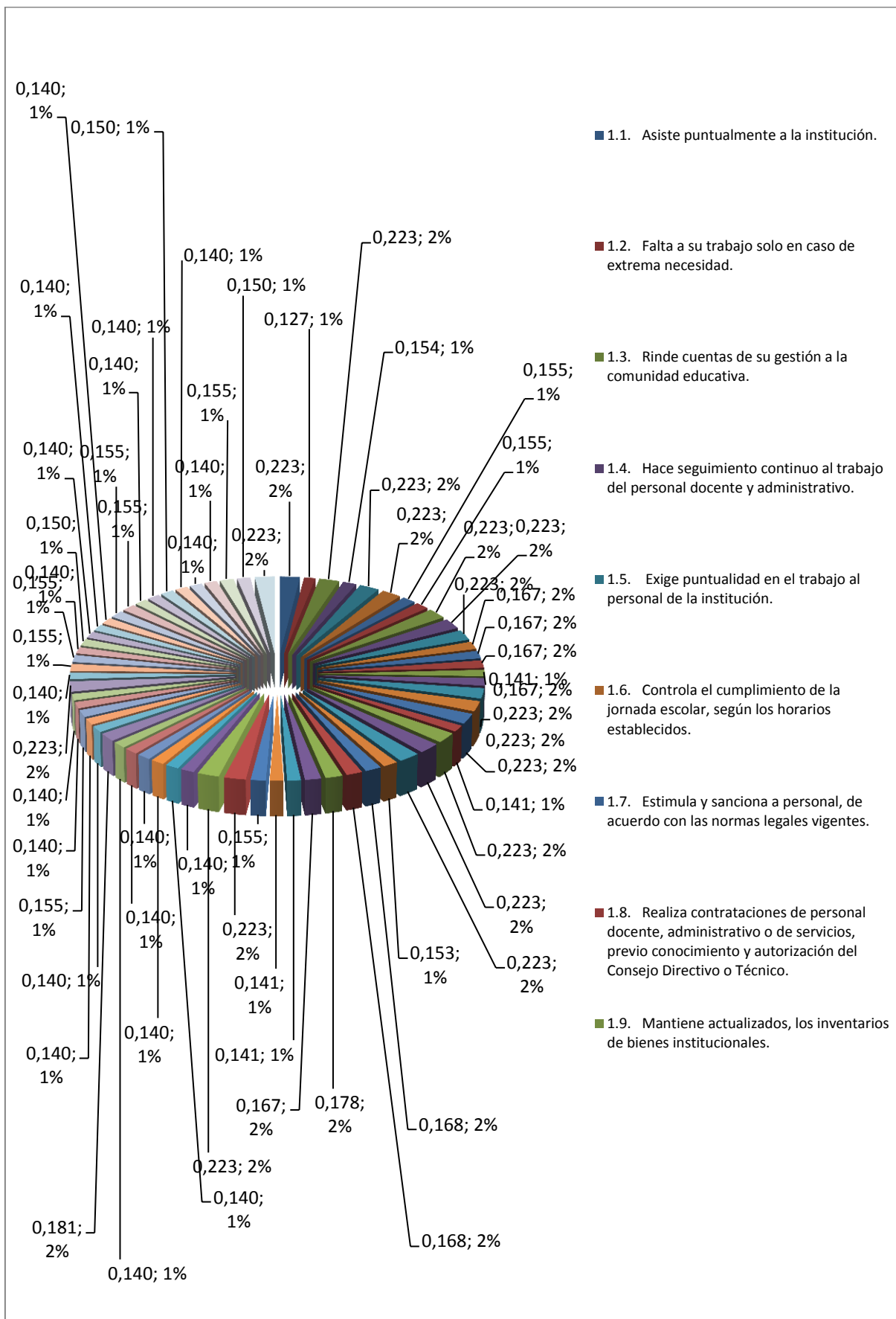
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,396	0,112	0	0	4	0,508	0,127
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,224	0,167	0,223	4	0,614	0,154
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0,334	0,223	4	0,669	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,668	0	4	0,668	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,668	0	4	0,668	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,396	0	0,167	0	4	0,563	0,120
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,668	0	4	0,668	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y	0	0,396	0	0,167	0	4	0,563	0,141

comunitarias.									
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0,501	0	4	0,613	0,153	
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,224	0	0,446	4	0,67	0,168	
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,224	0	0,446	4	0,670	0,168	
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,264	0,224	0	0,223	4	0,711	0,178	
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,668	0	4	0,668	0,167	
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,396	0	0,167	0	4	0,563	0,141	
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,396	0	0,167	0	4	0,563	0,141	
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155	
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223	
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,501	0,223	4	0,724	0,181	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223	
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140	
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155	

menos una vez al mes.								
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,264	0,112	0	0,223	4	0,599	0,150
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,264	0,112	0	0,223	4	0,599	0,150
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,264	0,112	0	0,223	4	0,599	0,150
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	43,815	10,954

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 50**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

En lo que tiene que ver a las competencias gerenciales del instrumento de evaluación a los directivos por parte del supervisor escolar se puede evidenciar una valoración mayor de 0,223 en varios literales que corresponde a un 2% como asiste puntualmente a la institución, rinde cuentas a la comunidad, exigir puntualidad a la institución, actuar en favor del estudiante, dictar de 4 a 8 horas clase, entregar a tiempo el Plan institucional más las funciones que hoy en día las debe cumplir si existe un número de estudiantes menos de quinientos actuará de vicerrectora e inspectora, así también existe una valoración menor en el literal 1.15 propiciar el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución con una valoración de 0,120 en: conclusión: La Supervisora reconoce el trabajo sacrificado y oportuno que realizan los directivos en la institución y fuera de ella para beneficio de varios jóvenes con varias necesidades y limitaciones, y en cuanto a que existe muy poco el trabajo en equipo en realidad es una debilidad de los directivos que deben rectificar ya que es la parte medular para que exista un eficaz y agradable ambiente de trabajo.

## Evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar: Competencias pedagógicas

**Tabla 51**

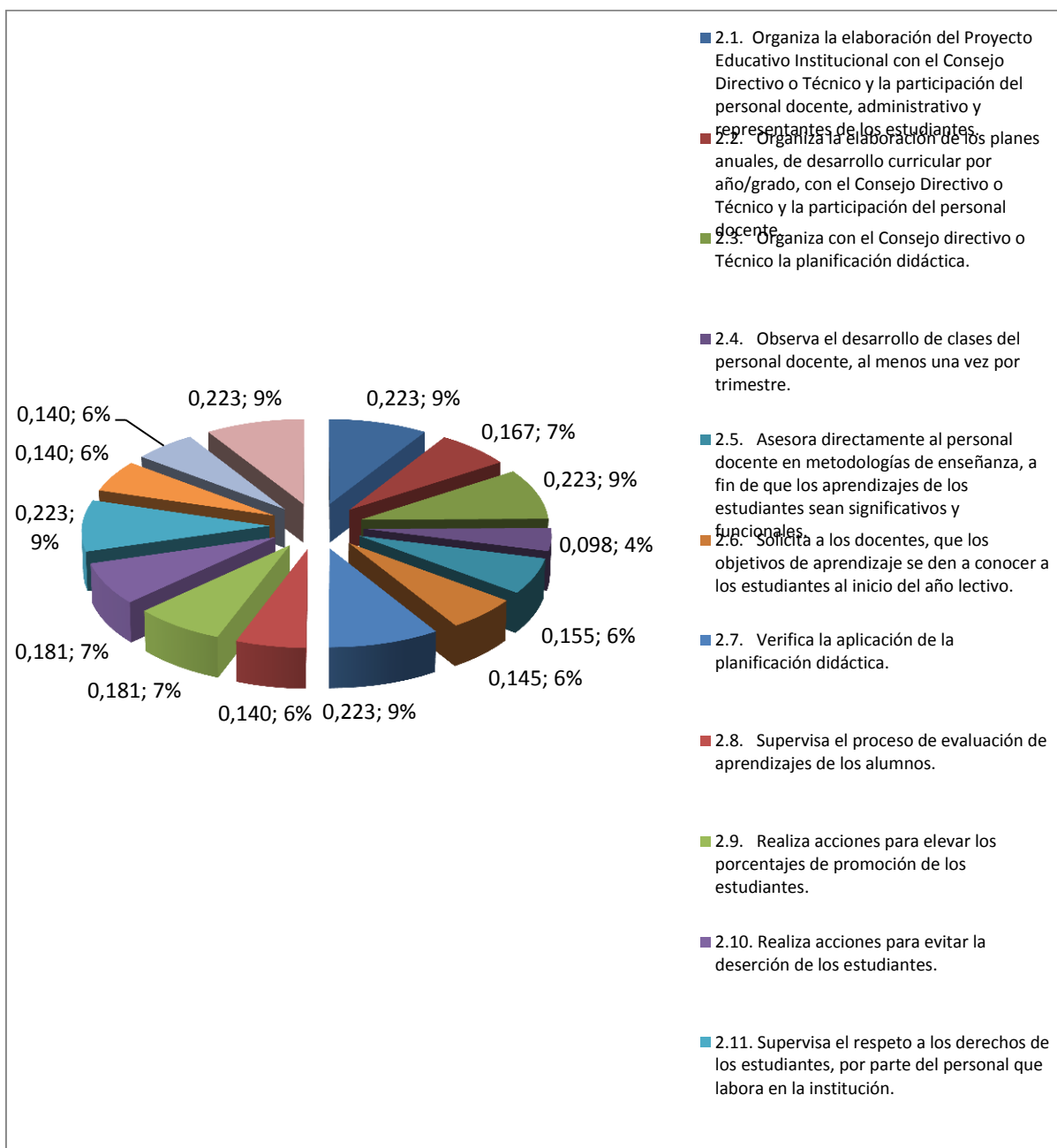
### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestion arios )	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIÓ N PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,112	0,334	0,223	4	0,669	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,168	0	0	0	0,223	4	0,391	0,098
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,132	0,224	0	0,223	4	0,579	0,145
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,501	0,223	4	0,724	0,181

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,501	0,223	4	0,724	0,181
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,336	0	0,223	4	0,559	0,140
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	9,843	<b>2,461</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

## Grafico 51



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo



En cuanto a las competencias pedagógicas evaluadas por la Supervisora Escolar se puede evidenciar en todos los literales una alta valoración de 0,223 que corresponde a un 9% lo que significa que existe un verdadero compromiso de responsabilidad por parte de todos los directivos en trabajar eficientemente en los aspectos pedagógico, curricular, administrativo con la finalidad de brindar a la comunidad eficiencia y calidad educativa, muy gratificante observar el trabajo que vienen desplegando en la institución a pesar del malestar de los docentes en varios aspectos.

### Evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar: Competencias de liderazgo en la comunidad

**TABLA 52**

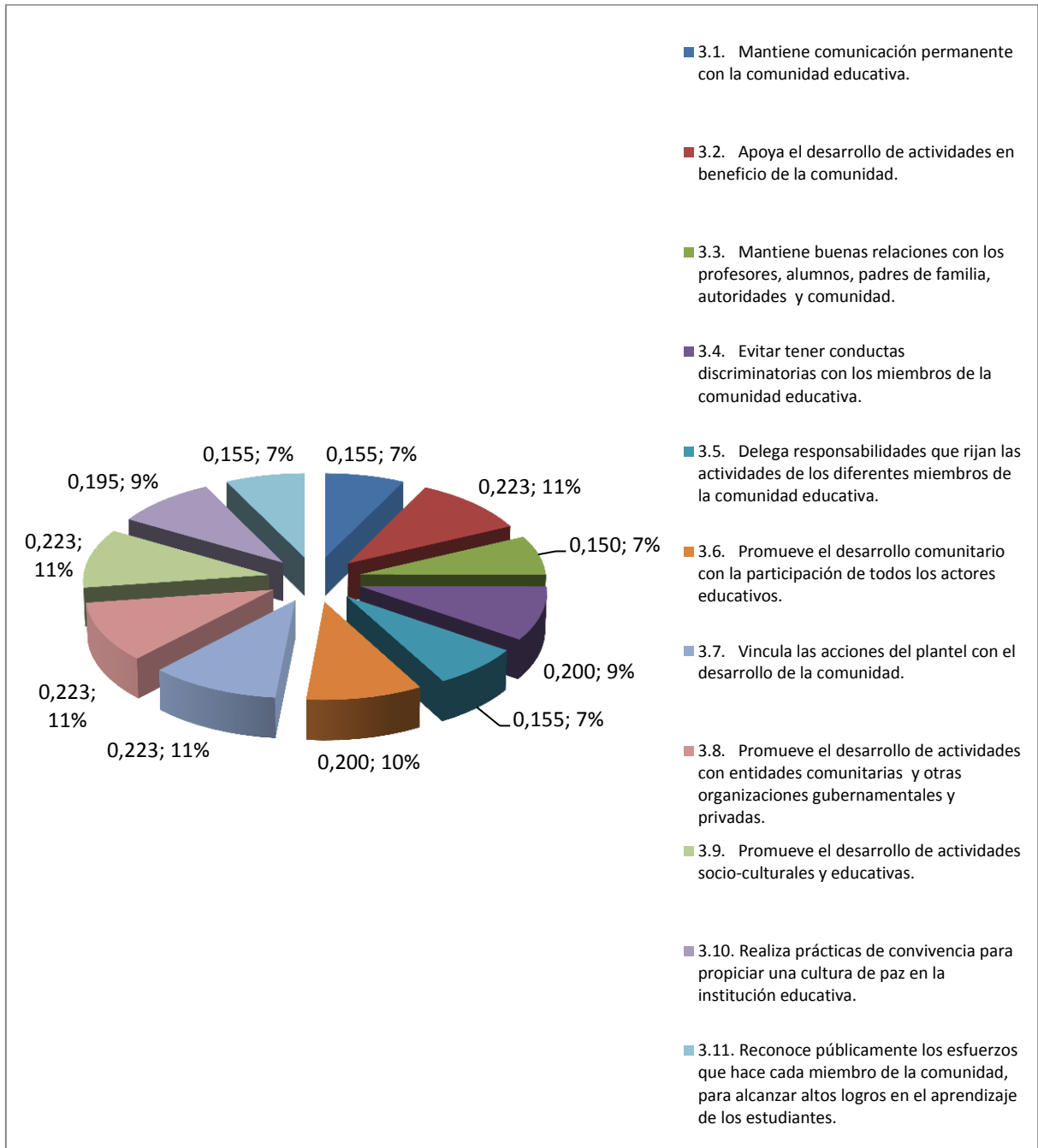
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,44PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,396	0	0	0,223	4	0,619	0,155
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0,264	0,334	0	4	0,598	0,150
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,132	0	0,669	4	0,801	0,200
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,396	0	0,223	4	0,619	0,155
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,132	0	0,669	4	0,801	0,200
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,195
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,396	0	0,223	4	0,619	0,155
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	8,405	<b>2,101</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro

Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 52**



Con referencia a las competencias de liderazgo en la comunidad se puede evidenciar una alta valoración promedial en casi todos los literales de 0,223 con el 11% y solo en que se refiere a: Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad se observa un porcentaje menor de 0,150 equivale al 7%, conclusión: la evaluación que realiza la Supervisora a los directivos indica claramente que el trabajo que vienen desempeñando es positivo pues las evidencias que haya observado lo hacen que se manifieste e incluso se solidarice con ciertas dificultades que poseen las autoridades de la institución, pero si preocupa la falta de buenas relaciones con los demás miembros de la comunidad educativa en ese aspecto se deberá trabajar más y limar

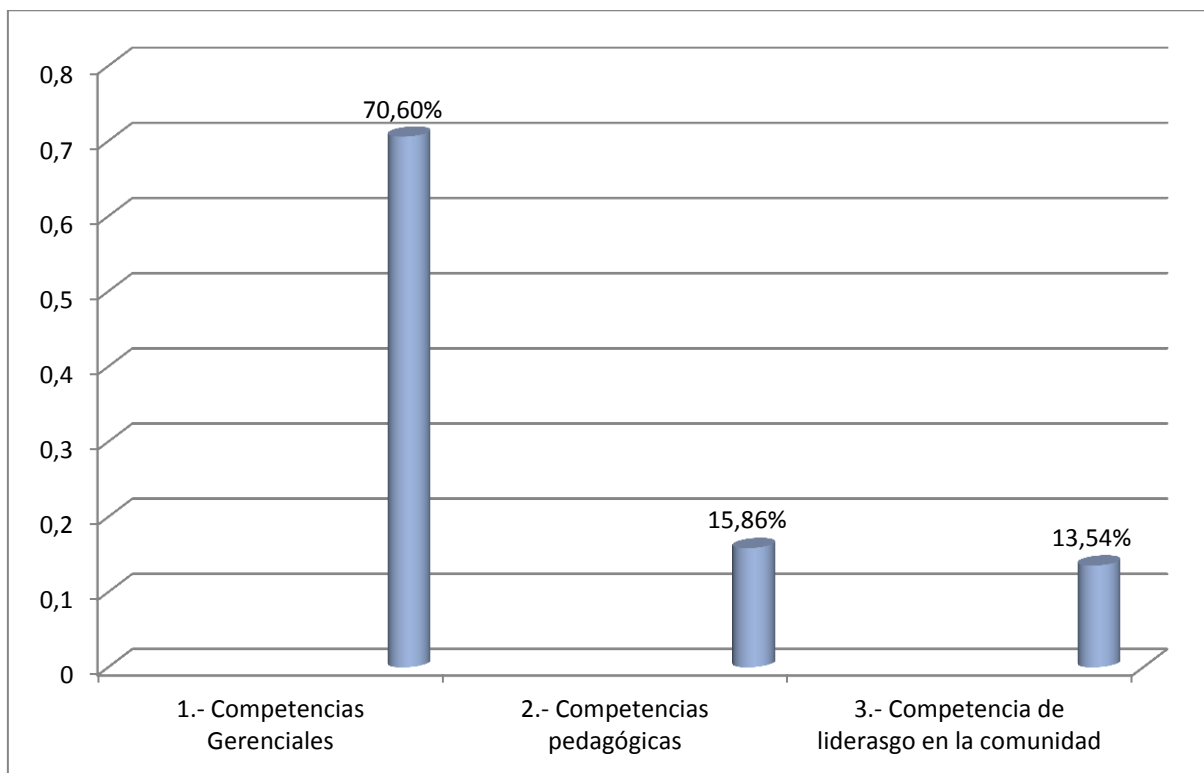
asperezas si las existiera puesto que el éxito educativo está en la unidad y comunicación y el trabajo en equipo siempre y cuando exista colaboración de todos los que hacen la institución educativa, docentes, PP:FF, estudiantes y la comunidad, admirada de la labor que realizan sus directivos.

**TABLA 53 RESÚMEN**

<b>TABLA DE RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1.- Competencias Gerenciales	<b>10,954</b>	70,60%
2.- Competencias pedagógicas	<b>2,461</b>	15,86%
3.- Competencia de liderazgo en la comunidad	<b>2,101</b>	13,54%
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>	<b>16/20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**Grafico 54**



Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo , San Isidro  
 Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**PUNTAJE PROMEDIO OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL PRÓCER JOSÉ CUERO Y CAICEDO DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO CANTÓN MORONA, PROVINCIA MORONA SANTIAGO, DURANTE EL AÑO 2012 – 2013.**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los Directivos (Rector y 3 Vocales del Consejo Ejecutivo).	<b>18,231</b>		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo	<b>15,134</b>		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	<b>17,971</b>		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	<b>17,127</b>		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar.	<b>15,516</b>		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DIRECTIVOS</b>	<b>83,978</b>	<b>A</b>	<b>EXELENTE</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro

Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS EN EL COLEGIO NACIONAL PRÓCER JOSÉ CUERO Y CAICEDO DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO, CANTÓN MORONA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO 2012 – 2013.**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDA/POR INSTRUMENTO</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	75,131/100	B	BUENO
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	83,978/100	A	EXELENTE
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	79,55/100	A	EXELENTE

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro

Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

#### 4.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

En toda investigación es necesario llevar a cabo la recolección de datos, de esta manera es un paso fundamental para tener éxito en el mencionado trabajo bajo el análisis de los resultados de la variable **Evaluación del Desempeño Profesional Docente y Directivo en el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro Cantón Morona, provincia de Morona Santiago durante el año lectivo 2012-2013.** En relación con los informes tomados del instrumento de evaluación de los docentes, los resultados se muestran en tablas los mismos que son logrados de la aplicación de las encuestas como autoevaluación y coevaluación de los docentes, evaluación de los docentes por parte de la Rectora, evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, evaluación de los docentes por los Padres de Familia, observación de una clase a cada docente y la evaluación de los docentes por el Supervisor Escolar cuyo resultados se exponen:

RESULTADOS OBTENIDOS POR INSTRUMENTOS	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes/10p.	8,91/10		
Coevaluación de docentes/10p.	8,16/10		
Evaluación de docentes por la Rectora, consejo Técnico/10p.	6,79/10		
Evaluación de los docentes por los estudiantes/24p.	16,91/24		
Evaluación de los docentes por los Padres de Familia/16p.	11/16		
Calificación de las clases impartidas por los docentes/30p.	23,750/30		
Calificación en base a los instrumentos aplicados	51,38		
<b>Calificación promedio de los docentes</b>	<b>75,131</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

Los docentes han alcanzado un óptimo puntaje dentro de lo que se refiere a la autoevaluación y coevaluación dentro de la evaluación al desempeño profesional pero se ha podido constatar que existen errores en lo que concierne al interés por la ausencia de los estudiantes a clase, uso de tecnología, la comunicación, escasa motivación, no existe trabajo en equipo, las relaciones interpersonales son pésimas por parte de los docentes y miembros de la institución, lo cual amerita trabajar por una propuesta que ayude a mejorar de manera rápida y oportuna en cualquiera de estos aspectos.

Este trabajo investigativo se efectuó con una muestra de 158 estudiantes, 94 PP.FF, 10 docentes, 3 miembros del Consejo Técnico, 4 jefes de área, 4 miembros del Comité central de Padres de Familia, 8 miembros del Gobierno Estudiantil 1 Supervisor Escolar. Se realizó el análisis utilizando la estadística descriptiva en base a cuestionamientos de las diferentes dimensiones para luego efectuar la interpretación y discusión de los datos obtenidos.

Posteriormente se describe la evaluación realizada al desempeño profesional directivo del colegio "Prócer José Cuero y Caicedo" de la parroquia San Isidro Cantón Morona mediante tablas, con los respectivos resúmenes los cuales permiten dar una respuesta clara a los objetivos planteados de esta investigación para obtener datos globales y confirmar la formulación de la propuesta educativa que beneficiará especialmente a los docentes como también a directivos del Colegio José Cuero y Caicedo para obtener una educación de calidad y calidez que es el objetivo primordial de toda institución educativa del país y del colegio Nacional José Cuero y Caicedo, se presenta a continuación la calificación de los directivos de acuerdo a los instrumentos utilizados.

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación del Rector y miembros del Consejo Ejecutivo/20	18/20		
Evaluación del Rector y Consejo Técnico	15/20		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil/20	18/20		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	11,7/20		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor escolar.	16/20		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVO</b>	<b>83,978/100</b>	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo, San Isidro  
Elaboración: Jenny Elisabeth Rivadeneira Jaramillo

Los puntajes logrados por los directivos si bien es de **EXCELENTE** al desempeño profesional con una calificación de **83,978** ubicándose en la categoría **“A”** y cumple con los estándares de calidad educativa, pero que de una manera urgente se debe realizar ciertos cambios en todos los aspectos para mitigar ciertos vacíos como: pedagógicos, didácticos, humanos, de comunicación y tecnológicos, por ello hago alusión a la propuesta que va encaminada a mejorar el ambiente de trabajo a través del trabajo en equipo , una verdadera comunicación y buenas relaciones interpersonales que son los pilares fundamentales para conseguir calidad en la educación.

A medida que se realizaba la tabulación se iba conociendo la realidad en que se desarrolla las actividades educativas en el colegio Nacional José Cuero y Caicedo de acuerdo a los instrumentos y a las dimensiones establecidas para docentes, directivos, Padres de familia, estudiantes, Supervisor y la observación de la clase que fue muy provechosa para establecer ciertas falencias que se siguen cometiendo como en las actividades iniciales en lo que se refiere a no revisar las tareas que se envía a la casa esto trae ciertas consecuencias como el desinterés, el incumplimiento y la falta de credibilidad hacia el docente , en lo que se refiere a los criterios de evaluación cabe resaltar la utilización de las experiencias de los estudiantes , la relación entre el tema a tratarse con la realidad en la que viven muy

provechoso y acertado, existe una nula utilización de los tics en el aula , predomina lo teórico situación que los directivos de la institución tiene un trabajito muy duro como es la implementación de equipos de cómputo, retroproyector y otros para alcanzar efectivamente los estándares de calidad que el Ministerio de Educación a establecido.

Amerita además realizar un análisis profundo acerca de los instrumentos de autoevaluación y coevaluación con valoraciones altas, mientras los instrumentos utilizados con los estudiantes, Padres de Familia son eminentemente valoraciones menores que hacen que se medite y se busque los correctivos a ciertos parámetros que se requiere cambios profundos e inmediatos como la relación entre Padres de familia, directivos y docentes, estudiantes y docentes, la comunicación pésima entre colegas lo cual para tener una visión clara sobre el desempeño de la institución en si su categoría y equivalencia y establecer la calificación que se le otorga al Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo se describe.

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	75,131/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	83,978/100	A	EXCELENTE
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	79,55/100	A	EXCELENTE

Claramente podemos evidenciar que el puntaje de los docentes es de **75,131/100** si bien están dentro de los estándares de calidad categoría **“B”** equivalente a **BUENO** sin embargo es bajo se, requiere mayor dedicación, compromiso, capacitación, dedición de cambio en lo académico, habilidades pedagógicas, relación con la comunidad todo aquello es posible pero se debe empezar ya ,las interrelaciones personales , el trabajo en equipo, la comunicación entre sus colegas y demás



miembros de la comunidad son parte del éxito educativo para ello las autoridades de educación provincial deben intervenir apoyando en forma práctica a esta institución que tanto lo necesita.

La labor educativa es conjunta y por ello la institución investigada posee una calificación de **79,55 EXCELENTE** categoría “**A** “ pero no es motivo para no hacer nada, aquí comienza un trabajo duro y complejo especialmente los docentes en los campos de atención a estudiantes con necesidades individuales, la capacitación en el campo tecnológico, curricular, pedagógico, habilidades pedagógicas y didácticas, trabajo en equipo que es una de las varias falencias detectadas después de la investigación realizada y por la que me inclino a realizar la propuesta con el único objetivo de colaborar como colega a este establecimiento educativo que le falta motivación desde sus directivos como se ha observado en la interpretación de resultados.

Por lo tanto hay un trabajo duro y complejo que deben emprender en forma conjunta para alcanzar el objetivo que toda institución educativa se plantea cada año lectivo, la excelencia, se está consciente que el trabajo en la parte administrativa es bien compleja y a veces incomprendida pero que este trabajo investigativo nos ha orientado a todos a poner mayor énfasis en ciertos aspectos que por varias situaciones se descuidan y que hoy más que una obligación es un deber la rendición de cuentas además no descuidar las competencias de liderazgo con la comunidad, la inclusión de niños y niñas con capacidades especiales, la capacitación, estar a la par con la tecnología de esta manera se podrá alcanzar la calidad que se busca.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. CONCLUSIONES

Las conclusiones y recomendaciones que se formulan se infieren directamente del trabajo de investigación, de los objetivos y supuestos planteados para el efecto, cada conclusión formulada va acompañada de su respectiva recomendación con el propósito de operativizar y hacer funcional los resultados obtenidos en relación al desempeño profesional docente y directivo con los diferentes instrumentos y dimensiones establecidos.

- Referente a la observación de la clase se pudo evidenciar que los docentes ejecutan sus planificaciones pero no ponen en práctica el aprendizaje cooperativo, lo que obstaculiza el intercambio de ideas y experiencias entre alumno-maestro y así se logre la consecución de los objetivos planteados.
- Un buen porcentaje de docentes y directivos están conscientes de la responsabilidad de formar seres humanos críticos y emprendedores, pero la falta de recursos, técnicos, didácticos, materiales, tecnológicos dificulta cumplir con los objetivos planificados y aquello hace que cada docente trabaje por su lado y como puede.
- Existen limitaciones en cuanto a los procesos de comunicación entre docentes, PP. FF o representantes dificultando notablemente el proceso positivo de aprendizaje y responsabilidad académica por parte de los estudiantes.
- La falta de iniciativas en el docente al momento de impartir los conocimientos hace que se evidencie en el estudiante una apatía, desinterés e indisciplina.

- Se evidencia las incomodidades en que los estudiantes deben recibir las clases, a pesar de los grandes esfuerzo realizados por sus directivos.
- Además se ha podido constatar la falta de buenas relaciones entre docentes y directivos pues esto dificulta el buen trabajo académico.
- Las relaciones comunidad e institución educativa son buenas ya que al encontrarse el colegio en la zona rural la figura máxima es el docente y existe colaboración en todo sentido de acuerdo a las posibilidades de la población.
- Por ello la propuesta que se presenta será aplicada en la institución que beneficiará a todos quienes forman el colegio Prócer José Cuero y Caicedo pues con la presentación de recomendaciones claras y oportunas influirá en el desarrollo efectivo, dinámico de la enseñanza aprendizaje que es lo que falta en la institución educativa a través de talleres sobre cómo trabajar en equipo.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

- Tomar en cuenta los principios del trabajo cooperativo esto permitirá que la labor en el aula sea más eficaz y dinámica donde todos los estudiantes participen y colaboren.
- Organizar las áreas y colaborar mutuamente aprovechando los recursos del medio.
- Gestionar solicitando a directivos y a ciertas instituciones como Municipio, Junta parroquial les colabore con sus técnicos brindándoles charlas sobre educación para padres que ayudará a concientizar a los Padres de Familia sobre la responsabilidad que tienen con sus hijos y la falta de comunicación.
- Sugerir a la Rectora que conjuntamente con los miembros del Consejo Ejecutivo elaboren un mini proyecto sobre innovaciones curriculares,

relaciones interpersonales o incorporación de las tics en el aula, de esta manera el docente se verá apoyado y buscará un cambio de actitud.

- Seguir insistiendo a las instituciones del estado del cantón y la provincia en la dotación de mobiliario, adecuación de aulas ya que el gobierno no se acuerda de estos establecimientos educativos y esto está perjudicando la calidad en el aprendizaje de los estudiantes se ha evidenciado la continua gestión de sus directivos.
- Planificar conferencias sobre cómo mejorar el ambiente mismo de trabajo esto ayudará a fortalecer la unidad entre docentes, directivos, Padres de familia y estudiantes por ende mejorará la calidad y eficacia educativa del colegio.
- Afianzar más las relaciones con la comunidad a través de programas internos donde participen Padres de familia, alumnos, docentes y población del sector en actividades deportivas, culturales y sociales.
- Los directivos elaborar planes simples de evaluación bimensual o para el final del quimestre tomando en cuenta sus objetivos, competencias, logros y sean analizados conjuntamente con los docentes y luego se proceda a establecer los ajustes necesarios que ayuden a motivarlos hacia el fortalecimiento de su desempeño profesional.

## 6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

### 1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

**MEJORAR EL CLIMA DE TRABAJO EN EL COLEGIO NACIONAL PRÓCER JOSÉ CUERO Y CAICEDO DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO, CANTÓN MORONA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO DURANTE LOS AÑOS 2013-2015**

### 2. JUSTIFICACIÓN

Dentro del análisis del tema primeramente, se debe realizar una diferenciación entre equipo de trabajo y trabajo en equipo. El primero es el conjunto de personas asignadas de acuerdo a sus habilidades y competencias específicas para cumplir una determinada meta, la segunda diferenciación, el trabajo en equipo se refiere a la suma de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr los objetivos y metas propuestas, por lo que realizada la investigación en el Colegio Prócer José Cuero y Caicedo, se pudo detectar que no existe un buen ambiente de trabajo por carecer de un **trabajo en equipo**, ya que esta falencia sin lugar a dudas, influye para que los docentes se desempeñen adecuadamente.

Por ésta razón es de resaltar que la evaluación de desempeño docente apoya al cumplimiento de los fines de la educación, por ello el **trabajo en equipo** permite a los maestros sentirse parte del centro educativo y, por ende, aumenta su iniciativa y sus deseos de colaborar en los proyectos trazados, así como en el trabajo diario, en beneficio de toda la comunidad educativa, sin embargo, así como conseguir que los alumnos aprendan a trabajar en equipo de manera efectiva conlleva ciertas dificultades, el alcanzar un nivel óptimo de trabajo en equipo con los docentes involucrará varios obstáculos que deberán ir resolviéndose en el transcurso de su labor educativa, a través de talleres o seminarios.

Un centro educativo siempre debe estar en permanente cambio, el Colegio Prócer José Cuero y Caicedo debe estar inmerso en éste tipo de compromiso. El trabajo con niños y jóvenes siempre lleva a buscar nuevas alternativas. Entonces la educación reclama continuamente nuevos sistemas y esto obliga a que los directivos se apoyen en sus maestros, que son quienes están tratando directamente con los alumnos y que, por ello, constituyen el factor de cambio.

Cabe manifestar que la comunicación es un elemento clave, esta deberá existir entre los directivos y los docentes, por lo que el **trabajo en equipo** requiere de un tiempo de adaptación y de aprendizaje para aceptar las diferencias individuales y crecer en paciencia hacia los demás. Mientras más diversidad haya entre los miembros, mejores resultados se obtendrán del trabajo final en lo que respecta a propuestas y soluciones creativas, esto acrecentará el mejor clima de trabajo y alcanzando la calidad educativa que toda Institución busca como el Colegio Nacional Prócer José Cuero y Caicedo de San Isidro, Cantón Morona, Provincia de Morona Santiago.

El clima de trabajo en toda organización es a la vez un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano y, consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto, entre otros, por ello una vez realizada la investigación y extraído los resultados sobre el desempeño profesional docente y directivo del colegio José Cuero y Caicedo de la parroquia San Isidro me motivó a realizar una propuesta para mejorar el ambiente de trabajo puesto que existen falencias claras en el trabajo en equipo, la falta de relaciones interpersonales y la comunicación ,pilares fundamentales para alcanzar la calidad educativa .

### **3. OBJETIVO GENERAL**

Lograr un ambiente de trabajo, que permita a los docentes, personal administrativo y de apoyo, desempeñar sus actividades curriculares con eficiencia y eficacia, en el establecimiento educativo Prócer José Cuero y Caicedo de la parroquia san Isidro, periodo 2013-2015.

#### **3.1. Objetivos Específicos**

- Determinar las condiciones y necesidades que presenta el establecimiento educativo para garantizar la viabilidad e implementación del proyecto.
- Fijar estrategias de enseñanza aprendizaje y compañerismo, que deberían implantarse en el establecimiento educativo para mejorar el servicio de la educación.
- Concienciar a los actores educativos, sobre la importancia del trabajo en equipo entre el personal docente, administrativo y de apoyo.

#### 4. ACTIVIDADES

FECHA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
1 al 25 10 de 2013	Determinar las condiciones y necesidades que presenta el establecimiento educativo para garantizar la viabilidad e implementación del proyecto.	-Programación de talleres -Reunión de trabajo con los directivos y docentes. -Preparación de materiales.	-computadora -papel bond -esferos -textos -fotocopias -fólder -impresora	Rectora Maestrante Docentes Personal Administrativo y de apoyo
4-11 al 29-11-2013	Fijar estrategias de enseñanza aprendizaje y compañerismo, que deberían implantarse en el establecimiento educativo para mejorar el servicio de la educación.	-Entrevista con todo el personal que labora en el plantel. -Diseño del plan de acción para el año lectivo 2013 – 2015	-Facilitador -papelógrafos -papel bond -cartulina -marcadores -computador, impresora ,esferos	-Rectora - Maestrante -Docentes -Estudiantes -Padres de familia
2-12 al 20 de 12 del 2013	Concienciar a los actores educativos, sobre la importancia del trabajo en equipo entre el personal docente, administrativo y de apoyo	-Entrega de materiales, informativos -Sociabilización del Plan de trabajo con todos los actores Entrega de invitaciones Ejecución del Plan de Trabajo	-carpetas individuales -computadora -retroproyector -marcadores -pizarra	-Maestrante -Directora -Docente -Secretaria de la institución.- -Facilitador -Supervisor del plantel

#### 5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La institución que será atendida con la presente propuesta se ubica en la parroquia San Isidro perteneciente al Cantón Morona, Provincia de Morona Santiago a 20km aproximadamente de la Ciudad de Macas , cuenta con básica y bachillerato atendiendo a jóvenes de la parroquia y sus alrededores.

#### 6. POBLACIÓN OBJETIVO

El Colegio Prócer José Cuero y Caicedo, está compuesta por 10 docentes, una de ella realiza la función de Rectora encargada, aproximadamente 100 padres de familia y 198 estudiantes, por contar con un número de alumnado menos de 500 no



cuenta con un Inspector y Vicerrector de la Institución, a quienes no se les aplicó las encuestas.

## 7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para realizar esta propuesta y poder culminar con éxito se requiere de los siguientes recursos entre los que ponemos a consideración:

HUMANOS	TECNOLÓGICOS	MATERIALES	FÍSICOS	ECONÓMICOS	ORGANIZACIONALES
Docentes	Retroproyector	Papelógrafos	Cancha	Refrigerios	Talleres
Directivos	Grabadora	Textos	Aulas	Pasajes	Seminarios
Padres de Familia	Flash	Fotocopiados	piscina	Logística	Cronogramas
Instructor	USB	Papel bond.		Balón	
	Computadora	Marcadores		Globos	
	Impresora	Anillados			

## 8. PRESUPUESTO

TECNOLÓGICOS	1.000,00
MATERIALES	500,00
ECONÓMICOS	300,00
TRANSPORTE	150,00
FÍSICOS	200,00
LOGÍSTICA	100,00
IMPREVISTOS	50,00
ORGANIZACIONALES	1.200,00
TOTAL...	3.500,00

Cabe señalar que la Institución no cuenta con ésta cantidad de dinero, por lo que se financiará con la ayuda del Municipio del Cantón Morona, Gobierno Parroquial de San Isidro y un actividad de carácter social organizada por la Institución.(rifas, kermes)

## 9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA DEL AÑO LECTIVO 2013 AL 2015

#### COLEGIO NACIONAL PRÓCER JOSÉ CUERO Y CAICEDO

OBJETIVO	ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO A MAYO	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Determinar las condiciones y necesidades que presenta el establecimiento educativo para garantizar la viabilidad e implementación del proyecto.	-Programación de talleres	■	■												
	-Reunión de trabajo con los directivos y docentes.			■	■										
	-Preparación de materiales.		■												
Fijar estrategias de enseñanza aprendizaje y compañerismo, que deberían implantarse en el establecimiento educativo para mejorar el servicio de la educación	-Entrevista con todo el personal que labora en el plantel.					■	■								
	-Diseño del plan de acción para el año lectivo 2013 – 2015						■	■	■						
Concienciar a los actores educativos, sobre la importancia del trabajo en equipo entre el personal docente, administrativo y de apoyo	Entrega de invitaciones									■					
	-Sociabilización del Plan de trabajo con todos los actores										■				
	-Entrega de materiales, informativos										■	■			
	Ejecución del Plan de Trabajo													■	■

## 7. BIBLIOGRAFÍA

ASPERA, Sofía (2005). Técnicas e Instrumentos de Evaluación.

A. Pila Telená (2001)

Asociación Española para la calidad (2001). <http://www.aenor.es> (Asociación Española de Normalización y Certificación)

CORTIJO, René, MSc.(2000) Ecuador. Aprendizaje para Investigar-Crear. Primera edición UNITA

Constitución Política de la República de Ecuador (2008)

CHINININ, Víctor Eduardo (2011). Evaluación de la calidad del Desempeño,.

DÍAZ, Frida, HERNÁNDEZ Gerardo .Tercera edición). Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo.

*Diferencias entre equipo de trabajo y grupo de trabajo. Disponible en:* <http://www.aulafacil.com/Trabequipo/Lecc-2.htm>

[EGIDA GÁLVEZ Inmaculada](#)

FAINSTEIN, Héctor N. "Ideas para Pensar en Aportes del trabajo en Equipo: Disponible en: <http://www.capitalemocional.com/articulos/iemoet.htm> <http://www.itesm.mx>

GARVIN, Harvey y Green 2001),

GÓMEZ Serra M 2004)

GRUNDMANN, y Stah (2000) Calidad

RIBEIRO, Lair, (2000). *La Comunicación Eficaz*, Barcelona, Urano.

MANZANO, (2001). *Calidad educativa*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*.

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

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (noviembre 2000). *Evaluación del aprendizaje*. Ecuador

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2008) *Estándares de Calidad Educativa*

Mortimore,(2000)

PRIETO, Daniel (2004). *La Comunicación en la Educación*. Buenos Aires 2da. Edición.

*La Inteligencia Emocional en los Equipos de Trabajo en:*

<http://www.capitalemocional.com/articulos/iemoet.htm>, septiembre,( 2004).

PAYERAS, Joan and Ronco Emilio. (2002). *El Directivo, el Cambio y los Equipos de alto Rendimiento*. (Madrid): Prentice Hall.

Soler, González Fernando. *Equipos de alto desempeño - las cualidades de un verdadero líder en:*

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/egaluch.htm> 2005.

ZUBIRÁN, A. (2007, 15 de enero). *Evaluación de la Educación Superior: Tendencias y Retos*. [en línea]. México, D.F., México: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C.:

<http://www.ceneval.edu.mx/portalceneval/index.php?q=docs.desp&ndf=383>

[http://www.cgc.es/clubgestión de calidad](http://www.cgc.es/clubgestión%20de%20calidad)

## **8. ANEXOS**

### **8.1. CERTIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

### **8.2. INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN**

### **8.3. FOTOGRAFÍAS**

## 8.1 CERTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

ministerio de  
**educación**  
ECUADOR



DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN HISPANA DE MORONA SANTIAGO.  
**COLEGIO NACIONAL "PRÓCER JOSÉ CUERO Y CAICEDO"**  
**MORONA-SAN ISIDRO**  
**TELF. 3046353-3045404**

### CERTIFICADO

LIC. CECIBEL MONTERO ANDRADE, RECTORA DEL COLEGIO NACIONAL PRÓCER JOSÉ CUERO Y CAICEDO ( E ), DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO, CANTÓN MORONA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, A PETICIÓN VERBAL DE PARTE INTERESADA,

### CERTIFICA:

Que, la Lic. **RIVADENEIRA JARAMILLO JENNY ELISABETH** con Cédula de Identidad No. 1400194229, se encontraba en el Colegio Prócer José Cuero y Caicedo de la Parroquia San Isidro, parte de los meses de agosto y septiembre de 2012 realizando encuestas a los Docentes, Estudiantes, Gobierno Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, Directivos.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando a la interesada hacer uso de la presente en lo que fuere necesario.

San Isidro, 11 de octubre de 2012

Lo certifico,



Lic. Cecibel Montero Andrade  
**RECTORA DEL COLEGIO**  
**"PRÓCER JOSÉ CUERO Y CAICEDO" ( E )**

## 8.2 INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

**-INSTRUMENTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS ENCUESTAS-**

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

<b>OBJETIVO</b>
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
<b>INSTRUCCIONES</b>
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 ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					

4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para 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\***

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
El docente:					
<b>1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.</b>					

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

de los estudiantes.					
---------------------	--	--	--	--	--

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

#### IMENSIONES 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

--	--



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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

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

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

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

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

**AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE**

**Educación Básica**

1° EB     2° EB     3° EB     4° EB                    5° EB

( ) 6° EB ( ) 7° EB ( ) 8° EB ( ) 9° EB 10° EB

Bachillerato

( ) 1° Bach ( ) 2° Bach ( ) 3° Bach

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

#### A. ACTIVIDADES INICIALES

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

#### B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		

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

### C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

### GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

**Instrumento para la Autoevaluación de los Directivos**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>					
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios					

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

1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					

1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
--	--	--	--	--	--

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					



3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>					
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>					
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.					



<b>3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.</b>					
<b>3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.</b>					
<b>3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.</b>					
<b>3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.</b>					
<b>3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.</b>					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>					
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 de los Directivos por parte del Supervisor**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					

1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

### 8.3 FOTOGRAFÍAS





