



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

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez” de la ciudad de Azogues, parroquia Azogues, cantón Azogues, de la provincia de Cañar, durante el año 2012-2013”

Tesis de grado

Autor:

Rodríguez García, Rosa Alejandrina, Lcda.

Directora:

Cárdenas Sempertegui, Elsa Beatriz, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES

2013

Certificación

Magister.

Elsa Beatriz Cárdenas Sempértegui.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto y Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez" de la ciudad de Azogues, parroquia Azogues, cantón Azogues, de la provincia de Cañar, durante el año 2012-2013" realizado por el profesional en formación: Rodríguez García Rosa Alejandrina; 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, enero de 2013

f).....

Cesión de derechos

“Yo Rodríguez García Rosa Alejandrina 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: Rodríguez García, Rosa Alejandrina
Cédula: 0301036836

DEDICATORIA

*Con el amor más grande del mundo, a
mis hijos:*

Elíana del Rocío,

Anita Estefanía,

Marcos Aníbal, y,

Rosita Azálea.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado lo más preciado del ser humano: la vida; a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme recibido en su seno, como su alumna; a todos y cada uno de sus catedráticos, especialmente a la Mgs. Elsa Cárdenas Sempérteguí, por su carisma de Maestra y por su paciencia como guía intelectual; al Doctor Ramiro Quevedo, Rector del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, por haberme abierto las puertas del plantel para realizar el presente trabajo de investigación, a los docentes y estudiantes del Colegio Nocturno, por brindar su apoyo y consideración; y, con especial deferencia, a mi esposo, Aníbal Sanmartín Verdugo, por su incondicional apoyo para la culminación de mis estudios superiores.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Resumen Ejecutivo.....	ix
1. Introducción.....	1
2. Marco teórico.....	6
1. Calidad de las instituciones educativas.....	6
1.1. Marco constitucional, legal según la constitución y la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).....	6
1.1.1. Marco constitucional.....	6
1.1.2. Marco legal.....	7
1.2. ¿Qué es calidad educativa?.....	9
1.3. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?.....	11
1.4. ¿Para qué sirven?.....	12
1.5. Tipos de estándares.....	13
1.5.1. Estándares de gestión escolar.....	13
1.5.2. Estándares de desempeño profesional.....	13
1.5.3. Estándares de aprendizaje.....	14
1.5.4. Estándares de infraestructura escolar.....	14
1.6. Dimensiones fundamentales de la educación de calidad.....	14
2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	17
2.1. ¿Qué es una institución educativa?.....	17
2.2. Importancia de la evaluación a las instituciones educativas.....	18
2.3. ¿Por qué son importantes los estándares de gestión escolar?.....	19
2.4. Concepto de evaluación.....	19
2.5. Tipos de evaluación.....	20
2.5.1. Según su finalidad y función.....	21
2.5.2. Según su extensión.....	21
2.5.3. Según los agentes evaluadores.....	22
2.5.4. Según el momento de aplicación.....	23
2.6. Principios básicos de la evaluación.....	23
2.7. Las funciones de la evaluación.....	24
2.8. Fases y componentes de un estudio de evaluación.....	26
2.8.1. Fase de planificación.....	26
2.8.2. Fase de ejecución.....	28
2.8.3. Fase de elaboración y publicación de las conclusiones.....	28
2.9. Parámetros de evaluación de la institución educativa.....	30
2.9.1. Infraestructura educativa.....	30
2.9.2. La tecnología.....	33
3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	35
3.1. Calidad de los docentes.....	35
3.2. ¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo?.....	36
3.3. Evaluación de los docentes.....	36
3.4. Impacto de los docentes en la formación de los estudiantes.....	37
3.5. ¿Qué hacen los mejores docentes?.....	38
3.6. Modelo de estándares de desempeño profesional docente.....	39
3.6.1. Desarrollo curricular.....	39
3.6.2. Gestión del aprendizaje.....	39
3.6.3. Desarrollo profesional.....	40

3.6.4.	Compromiso ético.....	40
3.7.	Dimensiones de evaluación de los docentes.....	40
4.	Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	42
4.1.	Líderes directivos.....	42
4.2.	Categorías para un liderazgo exitoso a nivel de institución educativa.....	43
4.2.1.	Establecer direcciones.....	43
4.2.2.	Rediseñar la organización.....	45
4.2.3.	Desarrollar personas.....	45
4.2.4.	Gestionar la instrucción.....	46
4.3.	Estándares de desempeño profesional directivo.....	47
4.4.	Modelo de estándares de desempeño profesional directivo.....	47
4.4.1.	Liderazgo.....	48
4.4.2.	Gestión pedagógica.....	48
4.4.3.	Gestión de talento humano y recursos.....	48
4.4.4.	Clima organizacional y convivencia.....	49
4.5.	Dimensiones de evaluación a nivel directivo.....	49
3.	Metodología	
4.1.	Participantes.....	50
4.2.	Muestra de investigación.....	50
4.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	52
4.3.1.	Técnicas.....	52
4.3.2.	Instrumentos.....	53
4.4.	Diseño y procedimiento.....	54
4.4.1.	Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	54
4.5.	Comprobación de los supuestos.....	58
4.	Resultados, análisis y discusión	
5.1.	Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente.....	59
5.1.1.	Autoevaluación de los docentes.....	59
5.1.2.	Resumen autoevaluación docentes.....	75
5.1.3.	Coevaluación de los docentes.....	76
5.1.4.	Resumen coevaluación de los docentes.....	83
5.1.5.	Evaluación de los docentes por parte del rector.....	84
5.1.6.	Resumen evaluación de los docentes por parte del rector.....	92
5.1.7.	Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....	93
5.1.8.	Resumen evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....	100
5.1.9.	Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.....	101
5.1.10.	Resumen de la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia.....	108
5.1.11.	Observación de la clase impartida por el docente.....	109
5.1.12.	Resumen observación de la clase.....	112
5.1.13.	Calificación obtenida en el desempeño profesional docente sobre 100 puntos.....	113
5.1.14.	Autoevaluación del rector.....	115
5.1.15.	Resumen autoevaluación del rector.....	124
5.1.16.	Evaluación del rector por parte del consejo directivo.....	125
5.1.17.	Resumen de la evaluación al rector por parte del consejo directivo o técnico.....	135
5.1.18.	Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil.....	136
5.1.19.	Resumen evaluación del rector por parte del consejo estudiantil.....	140
5.1.20.	Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia.....	141
5.1.21.	Resumen de la evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia.....	146
5.1.22.	Evaluación del rector por parte del supervisor escolar.....	148
5.1.23.	Resumen evaluación del rector por parte del supervisor escolar.....	156
5.2.	Calificación del desempeño profesional del rector del colegio nocturno.....	157
5.3.	Análisis interpretación y discusión de los resultados.....	159

6. Conclusiones y recomendaciones.....	165
6.1. Conclusiones y recomendaciones.....	165
7. Propuesta de mejoramiento educativo	
7.1. Título de la propuesta.....	172
7.2. Justificación.....	172
7.3. Objetivos de la propuesta.....	175
7.3.1. Objetivo general de la propuesta.....	175
7.3.2. Objetivos específicos.....	175
7.4. Actividades.....	176
7.5. Localización y cobertura espacial.....	178
7.6. Población objetivo.....	178
7.7. Sostenibilidad de la propuesta.....	178
7.8. Presupuesto.....	179
7.9. Cronograma de la propuesta.....	179
8. Bibliografía.....	183
Anexos.....	189

RESUMEN EJECUTIVO

Con la evaluación se determina la eficacia del rendimiento en cualquier tarea, es indispensable para medir el rendimiento no solo de los estudiantes sino de docentes, de ahí la importancia de la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, durante el año lectivo 2012 – 2013”, realizado utilizando la metodología de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, donde participan 8 directivos, 10 docentes, 1 supervisor, 133 estudiantes y 30 padres de familia; aplicando encuestas, para: “Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”.

Con los resultados se determina que los docentes están en un nivel de 82,36/100; y el directivo de 97,15/100, ubicando a la institución en un nivel Excelente comprometiendo esfuerzos para mejorar esta realidad. Sin embargo se han observado deficiencias en el uso de las TICS, presentando una propuesta para lograr incorporar el uso de las mismas en la jornada diaria del trabajo docente.

1. INTRODUCCIÓN

Viteri (2006), en su publicación "Situación de la educación en el Ecuador" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Número 70, señala que:

La situación de la educación en el Ecuador es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores: persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico. Los esfuerzos que se realicen para revertir esta situación posibilitarán disponer de una población educada que pueda enfrentar adecuadamente los retos que impone el actual proceso de apertura y globalización de la economía.

En una publicación de "El Diario" (2010), se expresa que el desarrollo actual del país está sujeto a la baja calidad de educación que reciben los ecuatorianos desde el jardín de infantes hasta el posgrado. Una lectura rápida de la situación señala que más del 90 por ciento de los estudiantes secundarios de un sector del país recibe mejor educación que el resto del Ecuador; este porcentaje está en la Sierra. El restante 10 por ciento se reparte entre la Costa, el Oriente y Galápagos, donde se asienta más de la mitad de la población ecuatoriana.

En el informe del Progreso Educativo del Ecuador se da a conocer que:

Existen varias razones que permiten explicar el desempeño deficiente del sistema educativo ecuatoriano. Si bien el Ecuador cuenta con estándares consensuados de contenido curricular, es necesario definir si son pertinentes para construir la sociedad del futuro, y además, establecer un sistema de medición de las diferentes dimensiones de la calidad educativa para poder saber si la educación está transmitiendo los conocimientos o generando capacidades y competencias que se requieren para avanzar hacia el desarrollo. No ha habido una política docente en el país. Los sistemas de formación, capacitación e incentivos si bien están siendo mejorados, necesitan de una mayor aceptación por parte de los docentes para que reconozcan la importancia de su formación continua; y, las tensiones entre el gremio y el gobierno de turno, son constantes. Sin embargo, el compromiso de los docentes es

imprescindible para dar pasos firmes hacia las reformas educativas que el país requiere. Para ello se debería corregir las brechas en el sistema a fin de convertir a la docencia en una profesión reconocida socialmente, y alcance un nivel óptimo de profesionalización continua de las y los educadores. El Ecuador es uno de los países de América Latina que registra menos inversiones en educación. El gasto público no es sólo insuficiente para asegurar una educación de calidad para todos, sino que los rubros asignados se administran de una manera poco transparente y dispersa. (PREAL, Fundación Ecuador, Contrato Social por la Educación y Grupo FARO, 2006, p. 4)

El actual sistema de evaluación que se aplica a los colegios del Ecuador, no está hecho para sancionar sino en su lugar busca que las instituciones educativas tomen decisiones acertadas con el propósito de que su gestión y resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados con las necesidades de desarrollo del país.

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el entonces Ministerio de Educación y Cultura (MEC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador, dentro del cual se habla sobre el mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación, debido al hecho de que la evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa, lo cual busca, ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.

Salazar (2008), establece que la transformación del sistema educativo es una tarea compleja. La estrategia de mejoramiento de la calidad de la educación ecuatoriana con equidad será posible si todos los actores fundamentales contribuyen, desde sus respectivos espacios, para generar un cambio integral basado en un proyecto de país, una agenda consensuada y la decisión política requerida.

El Informe del Progreso Educativo (2006), señala que:

Para contar con un verdadero sistema de estándares educativos se necesita revisar las competencias fundamentales, para establecer qué es lo que deben saber y saber hacer los niños y niñas en cada año de la educación básica y bachillerato de cada asignatura, y determinar qué niveles de logro de los estándares son inaceptables y cuáles sobresalientes. Además, se requiere construir estándares sobre los recursos necesarios para asegurar el cumplimiento de las metas académicas. Si el Ecuador no tiene metas claras sobre lo que quiere del sistema educativo, es poco probable que lo consiga. La formulación de los estándares debe hacerse dentro de una política más amplia de mejoramiento del sistema educativo. Si no hay la decisión y el compromiso de la sociedad de mejorar la calidad, la formulación de estándares puede convertirse en un ejercicio teórico con poco impacto. (PREAL, Fundación Ecuador, Contrato Social por la Educación y Grupo FARO, 2006, p. 19)

El Ministerio de Educación desde el año 2009 puso en marcha el proceso evaluativo en el país, lo que ha permitido reconocer que la gran mayoría los docentes y directivos del país están en un nivel aceptable. Es importante señalar que el Colegio Juan Bautista Vásquez ya ha sido evaluado en el año 2010 por parte de la Dirección de Educación, para cumplir con el proceso de evaluación de calidad de desempeño, institucional y profesional, lo cual generó excelentes resultados por parte de los profesores del plantel y directivos del mismo.

El presente trabajo de investigación se considera de gran importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que ha venido trabajando por el desarrollo de varios ámbitos en los que se destaca el educativo, para aportar con el proceso de investigación de la actual situación por la que está atravesando la educación en nuestro país; para los estudiantes, docentes y comunidad en general del Instituto y Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez", lo cual permitirá analizar y evaluar el nivel de calidad y excelencia educativa de esta noble Institución para la cual además trabajo. Además, considero de gran importancia personal, pues permitirá contar con información veraz y consistente sobre la situación del Colegio Nocturno, y brindar en un cierto grado información a los directivos del mismo sobre la situación actual por la que está

atravesando el Plantel, y asumir consiente y comprometidamente como investigadora porque nos encontramos ante la oportunidad de asumir una auténtica el compromiso de cambio necesario para mejorar la calidad del servicio educativo prestado a la colectividad de la ciudad de Azogues y sus parroquias.

Es de señalar el apoyo incondicional de los directivos, docentes y estudiantes del Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, que estuvieron apoyando este trabajo de investigación, y han logrado motivarme para continuar con el proceso de desarrollo de esta tesis. Con lo cual, los resultados obtenidos, a pesar de que pudiesen dejar en algunos aspectos descontentos y malestar dentro del establecimiento, serán un importante apoyo al momento de tomar decisiones acertadas dentro de la entidad educativa y para el desarrollo de una planificación.

Entre los objetivos que se plantean con el presente trabajo de investigación están los siguientes tanto de forma general como específica; como objetivo general se planteó: “Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”; los objetivos específicos que se establecieron en la investigación fueron los siguientes: “Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo”, “Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”, “Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”, “Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía”, y por último, “Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato”. (Chininín, 2011, p. 13)

En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis: El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de

calidad, el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. (Chininín, 2011, p. 13-14).

Con este trabajo de investigación se pretenderá alcanzar un nivel de excelencia para el Instituto y Colegio Nocturno Juan Bautista Vásquez, mediante el estudio de la calidad del desempeño docente y directivo, con la aplicación de encuestas a estudiantes del colegio nocturno, a fin de identificar cuáles son las debilidades de los docentes del establecimiento; y a los docentes, para identificar los problemas que se presentan en la dirección del plantel educativo.

2. MARCO TEÓRICO

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural).

1.1.1. Marco constitucional

Dentro de la vigente Constitución Política de la República del Ecuador, en lo referente a educación en su Art. 26 señala:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (Asamblea Constituyente, 2008, p. 27)

El Art. 27 establece que:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de **calidad** y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (Asamblea Constituyente, 2008, p. 27)

Por otra parte, la Constitución en su Artículo 57, numeral 14, señala claramente que es obligación del Estado:

Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de **calidad**, desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, conforme a

la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de las identidades en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje. La administración de este sistema será colectiva y participativa, con alternancia temporal y espacial, basada en veeduría comunitaria y rendición de cuentas. (Asamblea Constituyente, 2008: 42)

Además dentro de la constitución ya se habla de la evaluación para mejorar la calidad de la educación como lo expresa el Art. 346, mismo que señala que: “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”. (Asamblea Constituyente, 2008, p. 160)

Y el Art. 347, numeral 1, que dice: “Será responsabilidad del Estado: 1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.” (Asamblea Constituyente, 2008, p. 160)

1.1.2. Marco legal

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 2 referente a Principios, literal w, Calidad y Calidez, señala lo siguiente: “Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes.” (Registro Oficial No. 417, LOEI, 2011, p. 10)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Título III, Capítulo Noveno, Art. 67 Instituto Nacional de Evaluación Educativa, señala:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación. (Registro Oficial No. 417, LOEI, 2011, p. 28)

Y para garantizar esta evaluación el Art. 68 expresa:

El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicará a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes. Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional. La Autoridad Nacional deberá proporcionar al Instituto de Evaluaciones toda la información disponible que este requiera para cumplir con sus propósitos y funciones. (Registro Oficial No. 417, LOEI, 2011, p. 28)

Con el objetivo de crear medios para desarrollar las evaluaciones, el Art. 69 señala:

Serán sus principales funciones: a. Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico de cuatro años; b. Desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación más adecuadas tanto para el contexto nacional, zonal y local, como para los componentes a evaluar; c. Establecer instrumentos y procedimientos, que deberán utilizarse para la evaluación; d. Realizar, a solicitud de la Autoridad Educativa Nacional, la evaluación de programas y proyectos en el ámbito educativo; e. Procesar y analizar la información que se obtenga de las evaluaciones para facilitar la adecuada toma de decisiones en materia de política educativa; f. Hacer públicos los resultados globales de la evaluación, respetando las políticas de difusión y rendición social de cuentas establecidas por la autoridad competente; g. Participar en proyectos internacionales que contribuyan a mejorar la calidad de la educación; h. Entregar a la Autoridad

Educativa Nacional los resultados de todas las evaluaciones realizadas. Estos resultados servirán como insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa y para la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo; e, i. Las demás que se establecen en la presente Ley y sus reglamentos. (Registro Oficial No. 417, LOEI, 2011, p. 28)

Como se puede apreciar los artículos de la LOEI resaltan la gran importancia de realizar un proceso de evaluación al desempeño docente y directivo de las instituciones para establecer los niveles de calidad que ofertan los establecimientos a los estudiantes del país.

1.2. ¿Qué es calidad educativa?

“Etimológicamente calidad tiene un origen griego Kalos que significa bueno y en latín Quilátate que quiere decir propiedad.” (DINAMEP, 2001, p. 8)

Una idea de Muñoz (2003), en Wikipedia (2012) explica que:

La educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida.

Así también, la idea de Graells (2002) fue expuesta en Wikipedia (2012) señalando que: “La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.”

Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.

- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

Según un informe de seguimiento de la EPT en el mundo (2005) Educación para todos, el imperativo de la calidad señala:

Dos principios caracterizan la mayoría de las tentativas de definición de lo que es una educación de calidad: el primero considera que el desarrollo cognitivo del educando es el objetivo explícito más importante de todo sistema educativo y, por consiguiente, su éxito en este ámbito constituye un indicador de la calidad de la educación que ha recibido; el segundo hace hincapié en el papel que desempeña la educación en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con una buena conducta cívica, así como en la creación de condiciones propicias para el desarrollo afectivo y creativo del educando. Como el logro de estos últimos objetivos no se puede evaluar fácilmente, es difícil efectuar comparaciones entre países a este respecto. (p. 2)

Una educación de calidad contribuye a aumentar los ingresos de los individuos a lo largo de toda su vida, propicia un desarrollo económico más vigoroso de un país y permite que las personas efectúen opciones con mayor conocimiento de causa en cuestiones que revisten importancia para su bienestar, por ejemplo en materia de procreación.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero determinar 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.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

1.3. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Dentro de las investigaciones del Ministerio de Educación del Ecuador (2012), se establece que: los **estándares de calidad educativa** son descripciones de los 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 al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejarse en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a **profesionales de la educación**, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las **escuelas**, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos, básicos comunes por lograr.
- Están referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

1.4. ¿Para qué sirven?

Entre las investigaciones del Ministerio de Educación del Ecuador (2012), se señala que: El principal propósito de los estándares es **orientar**, **apoyar** y **monitorear** la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:
 - determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y como debe ser una buena institución educativa;
 - realizar procesos de autoevaluación;

- diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.
- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan:
 - diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;
 - ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;
 - crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;
 - realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
 - mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de meritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentarías;
 - informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

1.5. Tipos de estándares

El Ministerio de Educación (2012), se encuentra diseñando Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares.

1.5.1. Estándares de Gestión Escolar

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional

de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

1.5.2. Estándares de Desempeño Profesional

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

1.5.3. Estándares de Aprendizaje

Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

1.5.4. Estándares de Infraestructura Escolar

Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.”

1.6. Dimensiones fundamentales de la educación de calidad

En la revista trimestral *PERSPECTIVAS* (2004), la UNESCO, por sus siglas en inglés para *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, plantea cinco dimensiones fundamentales de la educación de calidad desde el punto de vista de los derechos humanos y enfocados a dos planos diferentes que son el del alumno y el del sistema; y se mencionan a continuación:

Desde el plano del alumno, la educación de calidad gira en torno de los alumnos, a quienes ayuda a aprender ofreciéndoles una amplia gama de modalidades a partir del supuesto de que el aprendizaje guarda relación con la experiencia, la lengua y las prácticas culturales, las dotes personales, los rasgos, el entorno y los intereses personales. Aprendemos de maneras distintas, y cada manera apela a distintos sentidos y capacidades. La educación de calidad da cabida al alumno y puede adaptarse a las distintas necesidades de aprendizaje. Tiene carácter integral y va dirigida a todos, con independencia del sexo, la edad, la lengua, la religión y el origen étnico, garantizando la posibilidad de participar en actividades didácticas organizadas y aprender de ellas.

Es decisiva la importancia de lo que el alumno aporta a su aprendizaje o al aprendizaje del grupo. Tal aportación es muy diversa, como, por ejemplo, aptitudes laborales, experiencias traumáticas, excelentes oportunidades para el desarrollo del niño en la primera infancia, enfermedades o hambre. Todos estos aspectos determinan el aprendizaje del alumno y la interpretación que éste hace de lo que se le presenta. Se sabe perfectamente que el contenido es un factor de la calidad, pero este supuesto debe volverse a examinar en vista de los cambios que se han producido en el mundo.

Los procedimientos de la educación suelen pasarse por alto cuando se estudia la calidad. El modo en que se capacita a los alumnos para que formulen y resuelvan problemas, el tratamiento que reciben los distintos alumnos dentro de un mismo grupo y el correspondiente comportamiento y la medida en que las familias y las comunidades toman parte en la educación son procedimientos que determinan la calidad de la educación. Cada vez resulta más evidente que el entorno de aprendizaje también forma parte de la calidad de la educación. La escuela debe disponer de servicios adecuados de higiene y saneamiento, y, de ser posible, convendría que cerca de la escuela se facilitasen servicios de salud y nutrición. Las políticas de la escuela y su aplicación deben fomentar la salud física y mental, la seguridad y la protección. Aunque el entorno físico se entiende mejor, el psicosocial, de importancia por lo menos equiparable, ha de vigilarse rigurosamente para eliminar prácticas como la

discriminación por motivos de sexo, la intimidación abusiva, los castigos corporales y los trabajos forzosos.

Desde el plano del Sistema, La educación de calidad debe ofrecerse en el marco de un sistema de gestión y administración que también propicie el aprendizaje efectivo. Para ello, es necesario que el sistema esté debidamente gestionado con arreglo a procedimientos transparentes.

El sistema debe regirse por la aplicación de políticas acertadas. El marco legislativo debe ser adecuado. Hacen falta recursos suficientes en reconocimiento de la gama completa de factores que pueden aportarse para prestar apoyo a la educación. Por último, debe disponerse de los medios necesarios para medir los resultados del aprendizaje. (Pigozzi, Perspectivas, vol. XXXIV, n° 2, junio 2004, p. 9-11)

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1. ¿Qué es una Institución Educativa?

En Wikipedia (2012), se establece una definición para institución educativa, la misma que señala que: “Escuela es el nombre genérico de cualquier centro docente, centro de enseñanza, centro educativo, colegio o institución educativa; es decir, de toda institución que imparta educación o enseñanza, aunque suele designar más específicamente a los de la enseñanza primaria.”

El Lic. Marcelo Albornoz en su publicación “Particularidades de la Institución Educativa” (2012) señala que:

Hablar de Institución Educativa implica por lo menos tener en claro su concepto, que en principio no presentaría dificultades, pero que tanto en la teoría como en la práctica si las tiene. Toda persona que inicie un proceso de investigación y estudio sobre temas educativos, por lo menos debe tener en claro las características y complejidades del "objeto" que va a abordar, esta complejidad no es una excusa para justificar desaciertos y errores en sus estudios, administración y gestión, sino por el contrario, el hecho de reconocer que a priori lo educativo es complejo significa, entre otras cosas, no subestimar sus acciones específicas. Sin pretender agotar la definición de institución, resulta comprensible tratar de hacerlo, considerando que esta constituye, entre otras cosas, una particular modalidad de interacción de un grupo humano. Básicamente una institución es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en post de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura de la institución, por lo tanto ese grupo tiene ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción que nos permite caracterizar nuestro concepto de institución de la siguiente forma:

- Función social especializada (para la consecución de objetivos)
- Objetivos explícitos (formales e intencionales)

- Sistema normativo (reglamento, costumbres y reglas)
- Conjunto de personas (con diversos grados de pertenencia y participación)
- Establecimiento de status y roles (para concretar los objetivos)
- Ámbito geográfico determinado (la sede y su equipamiento que es mucho más amplio que los límites establecidos de maneras edilicia y formal)
- Estructura social.

2.2. Importancia de la evaluación a las instituciones educativas

El reconocimiento de que nuestra realidad escolar es eminentemente cambiante y, por ende, llena de conflictos nos sitúa en un contexto desafiante, en el cual es necesario intervenir si queremos garantizar la calidad de la educación que estamos ofreciendo. La institución educativa como sistema abierto, y subsistema de la sociedad, se ve afectada por los constantes e imprevisibles cambios culturales, económicos y sociales que se generan fuera de sus fronteras. La necesaria interdependencia que se produce entre sociedad y escuela, lleva a pensar que los cambios educativos son necesarios e inevitables para responder a los requerimientos de un contexto cada vez más globalizado y exigente. (Murillo, 2008)

Según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2013), considera que 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.

Escuela se entiende también como “un enfoque para el cambio educativo que mejora los resultados de los estudiantes además de fortalecer la capacidad de la

escuela para gestionar el cambio” (Hopkins, Ainscow y West, 1994, p. 3). En este sentido, se hace especialmente importante abordar la escuela como unidad de cambio, mejora, innovación y desarrollo institucional.

Cualquier plan de progreso que se ponga en marcha en un centro educativo no debe limitarse a la mejora del profesorado y/o del alumnado, sino que debe tender a conseguir optimizar el funcionamiento del centro, y por tanto la organización de esa institución.

2.3. ¿Por qué son importantes los estándares de gestión escolar?

El Ministerio de Educación del Ecuador (2012), señala que los estándares de gestión escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Por ello, los estándares de gestión escolar tienen las siguientes características:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

2.4. Concepto de evaluación.

El término evaluación es uno de los más utilizados por los profesionales de la educación. En buena parte de las ocasiones dicho uso está asociado a los exámenes y

las calificaciones, es decir, a la valoración de los productos del aprendizaje. Esta utilización tiene que ver con la concepción de la evaluación que tiene la mayoría de la población. El propio Diccionario de la Real Academia Española da dos definiciones de la voz *evaluación*: “1. Señalar el valor de una cosa. 2. Estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa”.

La concepción estática de la evaluación que se encierra en estas definiciones, en las que se resalta el hecho de valorar resultados responde a una concepción de la educación también estática y centrada en los productos y no en los procesos. Puede decirse que según se ha ido entendiendo la educación como un proceso en el que intervienen distintos agentes y circunstancias que influyen en sus resultados, se ha ido modificando también la idea de evaluación. Esta modificación sitúa a ésta en el interior de un proceso (de enseñanza-aprendizaje), no al final del mismo como elemento de verificación de sus resultados.

Así el Joint Comité, (1988), citado en educa-alv (2010), entiende la evaluación como un “**enjuiciamiento sistemático sobre el valor o mérito de un objeto, para tomar decisiones de mejora**”. Tres cuestiones pueden resaltarse en esta definición. La primera es que la idea de *enjuiciamiento sistemático* nos lleva a una concepción procesual de la propia evaluación. La segunda es la que otorga verdadera potencia a la concepción educativa de la evaluación, definida aquí en su objetivo último, cual es la toma de decisiones de mejora. La tercera que el enjuiciamiento no se refiere exclusivamente al producto (valor) sino que se extiende al mérito, es decir a los condicionantes de diversa índole que han intervenido en el proceso.

2.5. Tipos de Evaluación

Dentro de las publicaciones de Google Drive (2012), se encontró la clasificación de los diferentes tipos de evaluación que atiende a diferentes criterios. Por tanto, se emplean uno u otro en función del propósito de la evaluación, a los impulsores o ejecutores de la misma, a cada situación concreta, a los recursos con los que contamos, a los destinatarios del informe evaluador y a otros factores.

2.5.1. Según su finalidad y función:

Función formativa: la evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.

Función sumativa: suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente.

2.5.2. Según su extensión:

Evaluación global: se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones del alumno, del centro educativo, del programa, etc.

Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesaria o posible.

Evaluación parcial: pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de un alumno, etc.

2.5.3. Según los agentes evaluadores:

Evaluación interna: es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- a) **Autoevaluación:** los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno su rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento, etc.). Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.
- b) **Heteroevaluación:** evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas (el Consejo Escolar al Claustro de profesores, un profesor a sus alumnos, etc.)
- c) **Coevaluación:** es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

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

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

2.5.4. Según el momento de aplicación:

Evaluación inicial: se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución escolar, etc. Consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

Evaluación procesual: consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor, etc. a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. La evaluación procesual es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha.

Evaluación final: consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso escolar, etc. o para la consecución de unos objetivos.

2.6. Principios básicos de la evaluación.

El Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado de España, expone los principios básicos de la evaluación.

- Es un **proceso**, cuyas fases son las siguientes: **planificación**, obtención de la **información**, formulación de **juicios** de valor y toma de **decisiones**.
- Debe estar **integrada en el currículo**.
- Debe ser **continua**. Si la evaluación educativa no fuera continua no sería posible tomar decisiones de mejora en el momento adecuado.
- Debe ser **criteria**, es decir debe referirse a criterios establecidos previamente, para lo cual es imprescindible que los objetivos educativos estén claramente definidos.

- Deber ser **flexible**, vinculándose tanto a los referentes y criterios de evaluación como a las circunstancias propias de cada proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Debe ser **sistemática**, por lo que deberá atenerse a normas y procedimientos minuciosamente planificados y desarrollados.
- Debe ser **recurrente**, reincidiendo en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje para tratar de perfeccionarlo.
- Debe ser **decisoria**, en cuanto que la obtención y el tratamiento de la información se ha hecho con este fin.
- Debe ser **formativa**, ya que el objetivo principal de la evaluación educativa es mejorar tanto el proceso de enseñanza-aprendizaje como sus resultados.
- Debe ser **cooperativa**, en cuanto afecta a un conjunto de personas (alumnos y profesores) cuya participación activa en las distintas fases del proceso mejoraría el desarrollo de éste y sus resultados.
- Debe ser **técnica**, pues los instrumentos y sistemas que se utilicen deben obedecer a criterios debidamente contrastados.

2.7. Las funciones de la evaluación

Si, como se desprende del apartado anterior, la finalidad de toda evaluación parece ser siempre la misma, a saber, **la determinación del valor del fenómeno que se evalúa**, no ocurre igual con las consecuencias que pueden derivarse de ella. Efectivamente, según la Organización del Gobierno de Canarias (2012), puede afirmarse que los resultados de un estudio de evaluación permiten adoptar, cuando menos, dos tipos de decisiones:

- a) Modificar o reformar el objeto de la evaluación.
- b) Aceptarlo como es o desecharlo (y sustituirlo por otro alternativo), sin proponerse su modificación.

Una y otra funciones de la evaluación fueron denominadas por Michael Scriven, **función formativa** y **función sumativa** respectivamente.

- La función formativa lleva implícita la idea de mejora, de perfeccionamiento.
- La función sumativa supone una valoración global y definitiva del objeto, ya sea positiva o negativa.

Aunque la distinción anterior fue aplicada en su origen a la evaluación de programas educativos, puede extenderse a cualquier otro objeto de evaluación. Por ejemplo, el caso más típico de evaluación sumativa, cuando se trata de personas, es el examen de oposición: los aspirantes al puesto son valorados, se les atribuye una calificación global y se selecciona a los mejores, siendo los demás rechazados. En el polo opuesto, la evaluación que se hace de los progresos de los alumnos del nivel obligatorio de educación (evaluación continua) es de carácter eminentemente formativo.

Tras lo dicho anteriormente, no debe caerse en la tentación (como viene ocurriendo ya con demasiada frecuencia) de asociar la “función formativa” con “práctica recomendable” y la “función sumativa” con “práctica no recomendable”. Ambas son funciones lícitas y necesarias en el ejercicio de la evaluación. El problema está en determinar en qué situación puede resultar útil y adecuada una u otra. Aun a riesgo de generalizar en exceso, cabría decir que la función sumativa tiene más aplicación cuando el objeto de la evaluación lo constituyen productos terminados, mientras que todo lo que está en formación (sean objetos o personas), es decir, lo procesual, es terreno apropiado para la función formativa. La función sumativa tiene plena cabida, por ejemplo, cuando se evalúan libros de texto u otro material didáctico; el resultado final deberá ser la adopción de unos y la eliminación de los competidores. Lo mismo cabría decir en el caso de la selección de aspirantes (personas ya formadas) a un puesto en el mercado de trabajo. Por el contrario, cuando se trata de la evaluación de un alumno (sujeto en formación) o de la actividad docente (proceso didáctico) resulta más recomendable y eficaz la función formativa.

En el caso de Centro Escolar contemplado en su totalidad, la función sumativa tiene escasa o nula aplicación: es muy difícil, por no decir imposible, que tras la valoración global negativa de un Centro se produzca su cierre. Por el contrario, en estos casos la consecuencia más inmediata y razonable es la adopción de medidas conducentes a un más eficaz funcionamiento de la institución (función formativa).

La distinción entre las funciones: formativa y sumativa es extraordinariamente útil, puesto que una y otra plantean exigencias diferentes sobre todo desde el punto de vista del tipo y cantidad de datos que servirán de base para efectuar la evaluación. Así, mientras la evaluación formativa exige gran riqueza de información, especialmente de tipo cualitativo, sobre la que se puedan fundamentar las decisiones de mejoramiento, para la función sumativa pueden resultar suficientes unos escasos, pero precisos, indicadores cuantitativos.

2.8. Fases y componentes de un estudio de evaluación

La evaluación educativa es una actividad sistemática y, como tal, debe ser sometida a una planificación previa y a un cierto control en su ejecución. A continuación se ofrecen de forma resumida sus fases y componentes principales (gobierno de canarias, org.):

2.8.1. Fase de planificación

Constituye la primera fase del proceso de la evaluación, y su producto final se materializa en el **plan de evaluación**. Éste permite **articular todos los factores** que intervienen en el proceso de evaluación con la finalidad de garantizar la veracidad y rigor de los datos, así como la validez y eficacia de las conclusiones. Es un instrumento de gran utilidad para el evaluador, quien puede utilizarlo como elemento de control y orientación en el ejercicio de su actividad.

En un plan de evaluación hay que contemplar, al menos, los siguientes componentes:

1. Descripción clara del problema o factor desencadenante del estudio de evaluación.
2. Definición del ámbito y finalidad del estudio.
3. Elección del enfoque metodológico apropiado.
4. Especificación, si procede, de los indicadores de calidad y preparación de los procedimientos y/o instrumentos de recogida de datos.
5. Determinación de los procedimientos de análisis e interpretación de los datos.
6. Previsión de mecanismos de discusión y elaboración de conclusiones.
7. Asignación de responsabilidades a los participantes.
8. Temporalización de las diferentes fases y actuaciones.
9. Presupuesto económico.

Entre los componentes de la relación anterior —la cual, por otra parte, no pretende ser exhaustiva— hemos de destacar algunos de ellos que, por su carácter nuclear y condicionante, deben ser sometidos por el evaluador a una más cuidadosa consideración.

En primer lugar hay que referirse a la **descripción del problema o factor desencadenante de la evaluación**. Más que un componente del plan de evaluación, podría ser considerado como el factor condicionante de todo el proceso: la eficacia del estudio de evaluación dependerá del grado de precisión con que se haya analizado la situación a la que se pretende dar respuesta con aquél. La **determinación del ámbito y finalidad** del estudio debe ser una primera consecuencia de dicho análisis.

Gran importancia hay que atribuir, asimismo, a la **elección del enfoque metodológico**, puesto que de ello dependerán las decisiones referentes a otros componentes del plan. Por ejemplo, los enfoques cuantitativos son más exigentes que los cualitativos en lo referente a la identificación y definición de las variables y criterios de evaluación o respecto a los instrumentos de recogida de la información.

De igual forma, la elección de los **procedimientos de análisis** de los datos también estará condicionada por aquella decisión.

2.8.2. Fase de ejecución

El objetivo principal de esta fase es **recoger la información necesaria** sobre la que sustentar los juicios de valor consiguientes. Sin restar importancia a las demás fases, ésta constituye el eje esencial de todo estudio de evaluación: del mayor o menor rigor con que se ejecuten todos sus pasos dependerá la fiabilidad y veracidad de la información y, consecuentemente, la validez de las conclusiones. Tal responsabilidad debe recaer en el **Equipo Directivo** del Centro y, más específicamente, en el **Director** del mismo, quien deberá **garantizar las condiciones necesarias** para que pueda llevarse a cabo el estudio.

La puesta en práctica de un plan de evaluación, sin embargo, no está exenta de dificultades: inadecuación de los procedimientos, que pueden ocasionar resistencias y roces entre los agentes y sujetos de la evaluación; desacierto en la temporalización; insuficiente preparación del evaluador para la aplicación de determinados instrumentos, etc., y otros muchos obstáculos que pueden encontrarse y que hay que salvar en esta fase.

Para ello es conveniente, sobre todo cuando se trata de estudios de evaluación procesual y formativa, realizar **revisiones periódicas** del plan de evaluación. Su finalidad debe ser la acomodación del mismo a las constricciones impuestas por la realidad, lo que podrá traducirse, por ejemplo, en la limitación o ampliación del ámbito, la modificación de alguno de los procedimientos previstos, la utilización de instrumentos alternativos o complementarios, etc. Hay que contemplar, por tanto, el plan de evaluación como un instrumento de control y guía de las actividades, pero sujeto a los cambios impuestos por las exigencias de la realidad.

2.8.3. Fase de elaboración y publicación de las conclusiones

Representa el último momento del proceso de evaluación, en el que tiene lugar la formulación del juicio o juicios de valor sobre el objeto de la evaluación. Esta fase ofrece algunos puntos de controversia que es preciso analizar.

El primero de ellos se refiere al papel del evaluador en esta fase. ¿Es misión del evaluador simplemente proporcionar información objetiva sobre la realidad que evalúa, sin emitir su propio juicio del valor acerca de ella? O, por el contrario, ¿debe aportar, junto con los datos, sus propias conclusiones? Se trata de la ya vieja antinomia de la concepción del evaluador como agente objetivo y neutral (más ligada a una concepción “cientificista” y “tecnocrática” de la evaluación), frente a aquella otra que lo define como un agente participante en el proceso educativo que evalúa, y, por tanto, inevitablemente implicado en su valoración. Esta postura, con la que se identifican los enfoques naturalistas y cualitativos, cuestiona la pretendida imparcialidad, objetividad y neutralidad del evaluador, y defiende, por ende, su intervención en el proceso de elaboración de las conclusiones.

Por otro lado, cabe preguntarse por la participación en esta fase de otros sectores interesados o presumiblemente afectados por la evaluación. Los primeros modelos de evaluación concebían ésta como un proceso de carácter técnico-científico, cuyas conclusiones se obtenían a partir de los resultados de análisis estadísticos considerados incuestionables, por lo que aquéllas no debían ser objeto de excesiva controversia. Los más recientes enfoques, por el contrario, entienden la evaluación educativa como un proceso en el que confluyen los intereses, a veces contrapuestos, de diversos sectores de la Comunidad Educativa. De ahí que se propugne su participación en dicho proceso y, muy especialmente, en esta última fase. El evaluador debe escuchar a unos y otros, y facilitar el contraste de las diversas opiniones antes de formular las conclusiones definitivas. Incluso muchos autores defienden que cuando existan divergencias de interpretación entre las distintas partes, éstas deben hacerse constar en el informe final.

La naturaleza y extensión de las conclusiones que constituyen el contenido del informe final de evaluación variará en función del alcance y finalidad del estudio, así como de las audiencias a las que va destinado. En general, se estima que deben ser sucintas, suficientemente fundamentadas y expuestas en lenguaje inteligible (aunque, naturalmente, en ciertos casos los informes tendrán que tener inevitablemente un

carácter técnico). De esta manera se facilitará la tarea de formular, por el órgano competente, las medidas correctoras oportunas.

Queda, por último, la cuestión de la publicidad del informe final. Como en el apartado anterior, el alcance y la forma de dar publicidad a los resultados depende de diversos factores, entre otros, el ámbito y la finalidad del estudio. En el caso concreto de la evaluación de un Centro, los resultados y conclusiones deberán necesariamente ser conocidos por los componentes de la Comunidad Escolar a través de sus órganos de participación: Consejo Escolar, Claustro, Asociaciones de Padres y Alumno. Asimismo deberán estar a disposición de los órganos de la Administración que tengan competencias en materia educativa. Ésta es la mejor forma de garantizar que los resultados se conviertan en propuestas correctoras y, por consiguiente, la mejor forma, también, de asegurar la utilidad y eficacia de la evaluación.

2.9. Parámetros de evaluación de la institución educativa

2.9.1. Infraestructura educativa

Uno de los problemas más graves que enfrenta el sistema educativo nacional, es el profundo deterioro de su infraestructura física. Entre las principales deficiencias en materia de infraestructura física, destacan: deterioro en los muros y/o techos de las aulas; carencia de sanitarios o mal estado de éstos; desabasto de agua; fugas en tuberías; cables expuestos; encharcamientos en lozas y patios; humedad o salitre en muros; pasillos y escaleras inseguros; puertas y vidrios rotos; grietas o fisuras en muros y problemas en instalaciones eléctricas.

A las deficiencias en materia de infraestructura física, había que agregar las que existen en el rubro de equipamiento –mobiliario y equipo-, destacando la falta de bancas para los alumnos, el mal estado o la falta de pizarrones, así como la carencia generalizada de computadoras con las instalaciones adecuadas para una eficiente conectividad. Y esta es la propia realidad del colegio “Juan Bautista Vásquez”, que ha tenido que atravesar continuamente por este problema, sin embargo, en el periodo escolar 2012-

2013 estos inconvenientes han sido mayores, sobre todo por el exceso de estudiantes y falta de mobiliario estudiantil.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2011) expone en una de sus notas técnicas *Infraestructura Escolar y Aprendizajes en la Educación Básica Latinoamericana: Un análisis a partir del SERCE*, que:

La infraestructura escolar ha sido tradicionalmente analizada como un factor asociado ante todo con la cobertura escolar. Sin embargo, recientemente ha aumentado el número de estudios que han encontrado asociaciones positivas entre las condiciones físicas de las escuelas y el aprendizaje de los estudiantes. Berner (1993), Cash (1993), Earthman et al (1996), Hines (1996) estimaron efectos estadísticamente positivos entre variables de infraestructura escolar y pruebas estandarizadas en varias ciudades y estados de USA (Washington D.C, Virginia, Dakota del Norte y Virginia, respectivamente). Otros estudios similares en USA han mostrado similares articulaciones (Andersen, 1999; Ayres, 1999, O'Neill, 2000, y Earthman, 1998). Rydeen (2009) presenta evidencia de que los edificios escolares nuevos mejoraron las calificaciones en las pruebas y que algunas características específicas de los edificios, relacionadas con el confort humano, pueden influir en el logro de los estudiantes. Otros concluyen que la configuración espacial, ruidos, calor, frío, luz y calidad del aire se relacionan con el desempeño de estudiantes y profesores (Mark Schneider 2002; AFT, 2006; entre otros). También existe un consenso sobre los efectos positivos de las escuelas pequeñas y que el efecto pareciera ser más fuerte con los estudiantes de grupos socioeconómicos más bajos (Earthman, 2002). En resumen, la evidencia empírica de los EE.UU. indica que los estudiantes que asisten a escuelas con buenas condiciones de infraestructura superan por varios puntos porcentuales a los rendimientos de estudiantes en edificios de calidad inferior.

En América Latina y el Caribe han sido muy escasas las oportunidades de estudiar de manera comparativa la relación entre la infraestructura con los aprendizajes, en especial debido a la ausencia de bases de datos de alcance regional. Sin embargo, el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE), conducido en 16 países de América Latina en el año 2006 ha contribuido a superar esta limitación en la medida en que contiene información sobre variables de infraestructura edilicia y servicios públicos

de las escuelas y resultados estandarizados de los estudiantes en pruebas de lenguaje, matemáticas y ciencias.

Un estudio elaborado por la UNESCO con los datos de SERCE revela que las condiciones físicas de las escuelas pueden tener un efecto importante en el desempeño del estudiante y puede contribuir significativamente a la reducción de la brecha de aprendizaje asociada con la desigualdad social. Otro estudio reciente (Duarte, Bos y Moreno, 2010) basado también en el SERCE buscó identificar factores escolares que se asocian con los aprendizajes de los alumnos en América Latina, en particular aquellos relacionados con los docentes y el contexto escolar en el que ejercen la docencia. El estudio encontró que la infraestructura física de las escuelas y la conexión con los servicios públicos básicos (electricidad, agua potable, alcantarillado y teléfono) resultan altamente asociadas con los aprendizajes, aun después de controlar por edad de los maestros, formación docente, tiempo efectivo de clase, índice de violencia y discriminación y otras variables socioeconómicas de las familias de los estudiantes. Ambos estudios sugieren que mejores instalaciones y servicios básicos en las escuelas podrían crear ambientes de enseñanza mucho más propicios para lograr mejores aprendizajes. Estos resultados son importantes porque indican que las inversiones en infraestructura escolar y condiciones físicas básicas no son un lujo sino una necesidad. El análisis de las relaciones entre infraestructura escolar y resultados académicos en las pruebas de SERCE indica que los factores que están más alta y significativa asociados con los aprendizajes son: la presencia de espacios de apoyo a la docencia (bibliotecas, laboratorios de ciencias y salas de computo); la conexión a servicios públicos de electricidad y telefonía; y la existencia de agua potable, desagüe y baños en número adecuado. Lo anterior indicaría que los países de la región Latinoamericana deberán fortalecer las inversiones orientadas a mejorar la infraestructura escolar para cerrar las grandes brechas existentes que afectan negativamente a las zonas rurales, a las escuelas del sector público y a las escuelas que atienden a los estudiantes provenientes de familias más pobres. Igualmente, las políticas públicas deberían priorizar las áreas de infraestructura que tienen mayor relación con los aprendizajes. (p. 2-3)

2.9.2. La Tecnología

Ortiz (2011), en una publicación para el blog de Promethean Planet (2011), señala que:

La tecnología está presente en todo lo que nos rodea, desde nuestro trabajo, nuestra comunidad, nuestra familia, hasta nuestro hogar, en fin todo lo relacionado con la vida cotidiana. Sin embargo en el sector de la enseñanza, vemos que muchas escuelas hoy en día no tienen los recursos necesarios para integrar la tecnología en el ambiente del aprendizaje. Muchas están empezando a explorar el potencial tan grande que ofrece la tecnología para educar y aprender. Con el uso adecuado, la tecnología ayuda a los estudiantes a adquirir las habilidades necesarias para sobrevivir en una sociedad enfocada en el conocimiento tecnológico.

En el periódico virtual, novatos virtuales, se puede encontrar la publicación de Martha Rodríguez (2009), en la que expone que:

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación TICS es un conjunto de medios o herramientas tecnológicas de la informática y la comunicación de que podemos utilizar en pro del aprendizaje; su importancia no puede desconocerse. La facilidad de crear, procesar, difundir información ha roto todas las barreras que limita la adquisición del conocimiento, contribuyendo al desarrollo de habilidades y destrezas comunicativas entre docentes y estudiantes. Las (Tics), están transformando la educación notablemente, ha cambiado tanto la forma de enseñar como la forma de aprender y por supuesto el rol del maestro y el estudiante, al mismo tiempo que cambian los objetivos formativos para los alumnos dado que estos tendrán que formarse para utilizar, usar y producir con los nuevos medios, a demás el docente tendrá que cambiar sus estrategias de comunicación y asumir su función de facilitador del aprendizaje de los alumnos en entornos cooperativos para ayudarlos a planificar y alcanzar los objetivos. Las Tics nos ofrecen diversidad de recursos de apoyo a la enseñanza (material didáctico, entornos virtuales, internet, blogs, wikis, webquest, foros, chat, mensajerías, videoconferencias, y otros canales de comunicación y manejo de información) desarrollando creatividad, innovación, entornos de trabajo colaborativo, promoviendo el aprendizaje significativo, activo y flexible. Hablando de las Tics no podemos ignorar la importancia que sin duda dentro de esta nueva sociedad del

conocimiento tienen y que obligan a que la educación se acomode a las exigencias que aun tiene respecto de esta.

En aspectos técnicos este impulso es muy claro; elimina las barreras del espacio-tiempo, facilita el aprendizaje y la comunicación, los canales de comunicación son inmediatos y permite desarrollar nuevas tecnologías metodológicas para la enseñanza aprendizaje entre otros. Respecto de este nuevo reto de la educación debemos reconocer que la escuela debe enfrentarse con altura a él y velar por que esta llegue con eficiencia y calidad al usuario indefenso y lleno de curiosidad ilimitable del conocimiento. Una ventaja directa en el campo educativo es la posibilidad que ofrecen para la simulación de fenómenos, sobre los cuales el estudiante puede trabajar sin ningún riesgo, observar los elementos significativos de una actividad o proceso, otra característica significativa es la interactividad en donde el estudiante no solo está construyendo el conocimiento sino que también está desarrollando el pensamiento. (Rodríguez, Martha, 2009)

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. Calidad de los docentes

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que el factor clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de ser el mantener e incrementar la calidad de sus docentes.

En coherencia con ese planteamiento, para incrementar los niveles de calidad y equidad de los sistemas educativos resulta fundamental, no sólo optimizar los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores, sino también lograr que la profesión docente sea una actividad laboral atractiva, de tal forma que sea llamativa para las nuevas generaciones, así como que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional haciendo, de esta manera, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación; y favorecer la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo mediante un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse en su desarrollo profesional, además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

El nuevo Sistema de Evaluación no sólo monitorea a estudiantes, sino también a docentes, la gestión y el currículo, haciendo más fácil identificar y corregir áreas problemáticas. En adición, el Ministerio de Educación está trabajando en la creación de estándares educativos y en la conformación de una entidad autónoma responsable de su funcionamiento.

Sabiendo que la calidad de un sistema educativo no puede exceder la calidad de sus docentes, el Ecuador ha tomado acciones para mejorar la situación docente al realizar,

por primera vez, una evaluación de los docentes en servicio, formalizar el proceso de selección, reforzar el sistema de capacitación, crear nuevos incentivos, y empezar a crear estándares. Además, tiene planes para mejorar sus ingresos y su participación en la toma de decisiones. Así mismo, ha habido importantes incrementos en la inversión en la educación.

3.2. ¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2012), señala que el propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

3.3. Evaluación del desempeño de los docentes

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

Se puede afirmar, que básicamente, todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y, por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno sumativo.

En todos los países analizados, la evaluación del desempeño docente tiene como uno de sus propósitos básicos, formulados de manera más o menos explícita, la mejora de la calidad de la enseñanza; es decir, busca colaborar con el desarrollo profesional del docente mediante el mantenimiento o la optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza. Además, puede afirmarse que esta evaluación formativa es el propósito fundamental en los sistemas de evaluación internos, así como en la evaluación de los profesores desarrollada por los propios centros docentes.

En la mayoría de países donde se ha establecido un sistema de evaluación externo del desempeño docente, la evaluación combina el carácter formativo, con el sumativo. Efectivamente, junto con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza, también busca obtener información con vistas a seleccionar y/o clasificar a los docentes para tomar alguna decisión administrativa. De esta forma, para la mayoría de los países en los que existe evaluación externa del desempeño docente, esta evaluación tiene repercusiones que pueden considerarse como “duras” para la vida profesional del profesorado; es decir, repercusiones sobre su salario o su promoción, llegando incluso a incidir en su futuro como docente.

3.4. Impacto de los docentes en la formación de los estudiantes

La idea de McKinsey (2007), propuesta por el Ministerio de Educación del Ecuador, en los estándares de calidad educativa (2011), señala que “la calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes”.

Así también el Ministerio de Educación (2011), señala que:

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. Adicionalmente, 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. Aún 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), más allá de la influencia de otros factores. 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. En un estudio Marzano (2001), trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan el aprendizaje de los estudiantes, y concluyó que el impacto de:

- Las instituciones educativas es de aproximadamente un 7%,
- Los docentes es de aproximadamente un 13%, y
- Las características de los estudiantes es de aproximadamente 80%.

3.5. ¿Qué hacen los mejores docentes?

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles) (Goe, 2007; Wenglinsky, 2000). Adicionalmente, los estudios de Wenglinsky (2002) señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble) sobre el aprendizaje que la preparación del profesor. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, 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 ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar.

3.6. 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. (Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana, 2011, p. 14-20)

3.6.1. Desarrollo curricular

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

- (1) Dominar el área del saber que enseña,
- (2) Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y
- (3) Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

3.6.2. Gestión del aprendizaje

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

- (1) Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje,
- (2) Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje,
- (3) Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y

(4) Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

3.6.3. Desarrollo profesional

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- (1) Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber,
- (2) Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y
- (3) Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

3.6.4. Compromiso ético

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- (1) Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes,
- (2) Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir,
- (3) Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y
- (4) Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.

3.7. Dimensiones de evaluación de los docentes

Entre las dimensiones que se han usado para evaluar a los docentes utilizando la encuesta están las siguientes:

- Sociabilidad pedagógica

- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Desarrollo emocional
- Atención a estudiantes con necesidades especiales
- Aplicación de normas y reglamentos
- Relación con la comunidad
- Clima de trabajo
- Disposición al cambio en educación

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. Líderes directivos

La Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación (2009), señala que:

Crecientemente el concepto de liderazgo educativo se ha ido introduciendo como tema en el debate educacional y en la investigación sobre mejoramiento de establecimientos y sistemas escolares. El liderazgo educativo está asociado al desarrollo de ciertas conductas que vinculan directamente a los líderes con la organización, haciendo posible la influencia de la conducción en el comportamiento y en el “sentido” que moviliza a los integrantes de una comunidad escolar (Leithwood y Jantzi, 2000). El liderazgo educativo se caracteriza por dotar de un sentido común a la organización escolar y por influir en el comportamiento de ésta, teniendo como “norte” la mejora de la calidad, que se expresa tangiblemente en los aprendizajes de los estudiantes. En este sentido, es posible distinguir dentro de las prácticas de los directivos, aquellas que son propias del liderazgo de aquellas que no lo son: mientras que estas últimas pueden considerar ciertas rutinas administrativas asociadas a la dirección de la organización, las primeras ponen el acento en aquella influencia sobre otros que permite avanzar hacia la consecución de metas grupales de carácter educativo (Robinson, 2009). Adicionalmente, es necesario distinguir entre la influencia que proviene del liderazgo de aquella que puede provenir de otros modos de ejercicio del poder en la relación entre quién detenta roles de autoridad y quiénes los de subordinados, como son la fuerza, la coerción o la manipulación. En el caso del liderazgo, los seguidores consideran que la posición del líder y/o sus características personales le asignan el derecho de dirigir los cursos de acción, suele existir una identificación personal con el líder, o al menos se confía en su experiencia y, por lo tanto, su influencia es aceptada legítimamente como “lo correcto” (Fay, 1987 en Robinson, 2009). La relevancia que adquiere el liderazgo directivo radica en que la presencia de ciertas prácticas de dirección escolar tienen un impacto positivo en las condiciones y trabajo de los docentes y, consecuentemente, en los resultados de

aprendizaje de las escuelas. Estos efectos, adicionalmente, tenderían a ser más relevantes allí donde son más necesarios, es decir en aquellas escuelas que se encuentran en circunstancias difíciles o en situación de desventaja (Bolívar, 2009). Del mismo modo, el efecto puede darse en sentido contrario: un deficiente liderazgo de los directivos lleva a disminuir el aprendizaje de los alumnos, retrocediendo las escuelas en calidad (Weinstein, 2009). Aunque de manera indirecta, pues está mediada por el trabajo que los docentes realizan en la sala de clases, el liderazgo directivo tiene impacto en los resultados académicos de los estudiantes. La incidencia que tiene este liderazgo es tal, que se ha planteado que el director sería la segunda variable interna a la escuela más influyente en los resultados de los estudiantes, después de los propios docentes: “sólo la enseñanza en aula influye más sobre el aprendizaje que el liderazgo educativo”.

4.2. Categorías para un liderazgo exitoso a nivel de institución educativa

La literatura acerca del liderazgo educativo, aún situándose desde diferentes posiciones iniciales, ha sido consistente en la idea de que la influencia del director sobre la mejora de los aprendizajes, se produce a través de determinados comportamientos o prácticas de liderazgo respecto principalmente de los docentes y, secundariamente, de los alumnos y sus familias. Leithwood (2006), identificó 4 categorías amplias que engloban las prácticas clave para identificar la existencia de un liderazgo exitoso o efectivo. Estas categorías son: i) establecer direcciones; ii) rediseñar la organización; iii) desarrollar personas; y iv) gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela. Cada una de estas categorías contiene a su vez un conjunto de comportamientos asociados. (REICE, 2009)

4.2.1. Establecer direcciones.

REICE (2009) señala que:

Establecer direcciones se refiere a una serie de prácticas en las cuales el líder se orienta a desarrollar una comprensión compartida sobre la organización, sus actividades y metas, con el objetivo de que las personas que ahí trabajan sientan que

realizan su labor en función de un determinado propósito (Leithwood, 2004). Más concretamente, el líder debe proponer y fomentar la adhesión a una visión u objetivos de largo plazo para la escuela; construir acuerdos sobre metas inmediatas que faciliten el camino hacia la consecución de aquella visión; y demostrar altas expectativas respecto de la capacidad de la comunidad escolar para alcanzarla. De acuerdo con Leithwood, esta dimensión se fundamenta en teorías sobre la motivación humana según las cuales quienes se encuentran motivados por metas que los interpelan en lo personal, que son desafiantes pero a la vez alcanzables, le encuentran un mayor significado a su trabajo, identificándose con él y con su contexto.

Definir la visión (o misión) de la escuela tiene por objetivo generar un marco de unidad que incluya tanto a profesores como a estudiantes y familias. El contenido de las acciones aquí contenidas apunta a la existencia de una visión clara respecto de lo que la escuela busca lograr, guiando a los docentes en el desarrollo de metas, comunicándolas al conjunto de la comunidad (Hallinger y Murphy, 1987) y manteniéndolas permanentemente como foco de atención (Waters et al., 2003).

La función de construcción de una visión y de metas como prácticas de liderazgo relevantes, estaría asociada a la promoción del aprendizaje organizacional en las escuelas. Autores como Silins y Mulford (2007), llevan la idea de visión a un punto más tangible, al señalar que el líder podría, por ejemplo, explicar el contenido de la misión a través de aplicaciones a programas concretos de la escuela o a la enseñanza. De acuerdo con Robinson y Timberley (2007), “la provisión de direcciones en materia educacional y metas” es una dimensión del liderazgo efectivo que ayuda a que los profesores aprendan a mejorar los aprendizajes de los estudiantes. En la medida en que el planteamiento de metas genera una brecha entre lo que se quiere alcanzar y la manera en que las cosas son en el presente, dicha distancia se vive como un descontento constructivo que motivaría el planteamiento de desafíos. Sin embargo, si bien estas autoras vinculan el logro de metas a la existencia de un propósito moral, señalan que no basta con que el líder “hable” de una visión para que se desarrolle un compromiso colectivo hacia ellas. Más bien, para que las metas se asienten en un real

compromiso moral, lo que importa son las prácticas concretas que desarrolla el líder (Robinson y Timberley, 2007). (REICE, 2009)

4.2.2. Rediseñar la organización.

“Se fundamenta en la idea de que la organización de las escuelas efectivas debe apoyar el desempeño de quienes realizan el trabajo administrativo, profesores y alumnos, mediante una flexibilidad que le permita adaptarse a la naturaleza cambiante del entorno y facilitar así el trabajo de sus miembros” (Leithwood, 2004). Las prácticas concretas asociadas a esta dimensión, refieren no sólo a una estructuración que facilite el trabajo, sino también a la creación de una relación productiva con la familia y la comunidad, el establecimiento de contactos con el entorno más amplio de la escuela y, adicionalmente, construir en su interior una cultura colaborativa. Pero también debe protegerse la labor docente.

En relación directa con la construcción de una cultura de colaboración, Michael Fullan destaca la importancia de potenciar la interacción entre los docentes -en tanto pares- para que la organización logre resultados más efectivos (Fullan, 2007). En este sentido, el propósito compartido (al que se hacía referencia anteriormente) no sólo debe comprometer a los profesores con la organización en abstracto, sino que especialmente con sus iguales.

4.2.3. Desarrollar personas.

“Se refiere a la habilidad que debe tener el líder para potenciar aquellas capacidades de los miembros de la organización necesarias para movilizarse de manera productiva en función de dichas direcciones (Leithwood, 2004)”. Prácticas concretas que componen esta categoría del desarrollo de personas, son la atención y el apoyo individual a los profesores, su estimulación intelectual y la representación de un modelo de alta visibilidad.

El desarrollo de las personas en la organización se vincularía fuertemente con su auto confianza: aquel trabajador que ha tenido la experiencia de sentirse experto en su trabajo y de hacer las cosas bien, desarrolla una mayor motivación y se preocupará de buscar nuevas maneras de hacer las cosas. En este sentido, para desarrollar a los profesores y motivarlos con su trabajo, el directivo líder debe mostrar una actitud de confianza hacia ellos y hacia sus capacidades, despertando así tanto su iniciativa como una apertura a nuevas ideas y prácticas (Leithwood y Beatty, 2007).

El desarrollo de personas también puede comprenderse como la incorporación y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades que pueden ayudar a los profesores a realizar de mejor manera su labor. El trabajo en una organización caracterizada por un desempeño efectivo, nunca es estático. En medio de cada acción siempre hay un aprendizaje constante, ya sea que se trate de detectar y corregir los errores que se cometen habitualmente, o bien de descubrir nuevas maneras de mejorar. Fullan (2007) destaca la importancia de que el aprendizaje permanente de los profesores se dé de manera contextualizada, insertos en el lugar donde trabajan, lo cual resulta en un aprendizaje más profundo que la asistencia a cursos o programas formales. En este ejercicio, cumple un rol fundamental la existencia de supervisores –o tutores- que estén a cargo de explicar, apoyar, corregir (evitando la formación de malos hábitos), evaluar e ir entregando grados crecientes de responsabilidad a los docentes, en estrecha relación con la dirección de la escuela.

4.2.4. Gestionar la instrucción.

Refiere al alineamiento de los recursos humanos y materiales al interior de las escuelas en función del trabajo de enseñanza (Day et al., 2007; Robinson, 2007). Esta categoría de prácticas apunta a la organización de la enseñanza. Estas pueden ser de carácter formal, como es la supervisión, pero también y quizás más importante, pueden ser informales, como el trabajo conjunto con los profesores para buscar nuevas maneras de mejorar la enseñanza. Las prácticas que se agrupan en esta categoría involucran la dotación de personal; el proveer de apoyo técnico a los docentes mediante la supervisión, evaluación y coordinación; el monitoreo de los aprendizajes y de las

prácticas docentes; y el evitar que estos últimos se distraigan de su trabajo con actividades que se alejan de su función principal (Leithwood et al., 2006). Lo anterior requiere necesariamente del conocimiento del currículum y del uso de la información en la resolución de los problemas actuales y potenciales.

4.3. Estándares de Desempeño Profesional Directivo

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Para el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

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

4.4. Modelo de estándares de desempeño profesional directivo

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) propone el modelo de estándares de desempeño profesional directivo, el mismo que está compuesto por cuatro dimensiones centradas en mejorar el aprendizaje de los estudiantes: 1) liderazgo, 2) gestión pedagógica, 3) gestión del talento humano y recursos, y 4) clima organizacional y convivencia escolar, tal y como se observa en el gráfico a continuación:

4.4.1. Liderazgo

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que se refieren a la visión y dirección que este provee: (1) crear y ejecutar del Proyecto Educativo Institucional (PEI), (2) generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa, (3) ejercer un liderazgo compartido y flexible, y (4) desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación, y rendición social de cuentas. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

4.4.2. Gestión pedagógica

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño directivo que impulsan los procesos de enseñanza-aprendizaje y de desarrollo profesional: (1) asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo, (2) garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación, y (3) organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

4.4.3. Gestión de talento humano y recursos

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: (1) establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal, (2) gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos, (3) promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos, (4) enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal y (5) demostrar una sólida formación profesional. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

4.4.4. 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: (1) garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional, (2) promover la formación ciudadana e identidad nacional, (3) fortalecer lazos con la comunidad educativa, y (4) comprometer su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

4.5. Dimensiones de evaluación a nivel directivo.

Entre las dimensiones que se analizan para la evaluación del Rector del colegio nocturno “Juan Bautista Vázquez” están las siguientes:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad

4. METODOLOGÍA

4.1. Participantes

La presente investigación se realizó en el Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, de la ciudad de Azogues, provincia del Cañar, del Régimen Sierra, que trabaja en horario matutino y nocturno.

A continuación en la tabla 1, se presentan los diferentes estratos de la población a considerarse en la presente investigación:

Tabla 1:

Población a investigarse en el Instituto y Colegio Experimental “Juan Bautista Vásquez”

POBLACION A INVESTIGARSE	No. TOTAL
Rector:	1
Docentes:	10
Inspector General:	1
Alumnos	203
Supervisor	1
Miembros del consejo directivo:	6
Coordinador de Área:	1
Consejo estudiantil:	4
Padres de familia:	30

Fuente: Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

4.2. Muestra de investigación

El tipo de muestro a ser aplicado en el presenta trabajo de investigación es el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra según el tipo de muestreo seleccionado es:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0,5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica = 0,5

∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0,05

Mediante la aplicación de la formula anterior se selecciono una muestra tanto de estudiantes como de padres de familia, lo cual se detalla a continuación:

Cálculo de la muestra de estudiantes:

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

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 203}{0,05^2(203 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = \frac{194,96}{0,51 + 0,96} = \frac{194,96}{1,47} = 132,62 = \mathbf{133}$$

Del total de la población de estudiantes del Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez” se obtiene una muestra de **133** estudiantes a ser encuestados.

En la tabla 2, se presenta el detalle de las muestras seleccionadas para realizar la presente investigación, calculada a partir de su respectiva población de estudiantes y padres de familia. Por otra parte, como se ha indicado, para las encuestas al Rector, Vicerrector, Inspector General, Coordinador de Área, Consejo Directivo, docentes, Consejo Estudiantil y Supervisor Escolar se trabaja con la población y no con la muestra.

Tabla 2

Muestras a investigarse en el Instituto y Colegio “Juan Bautista Vásquez”

Población	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Rector:	1	–	–	–	–	–	1*
Docentes:	10	–	–	–	–	–	10*
Inspector General:	1	–	–	–	–	–	1*
Alumnos:	203	95	5	1,96	0,5	0,5	133
Supervisor:	1	–	–	–	–	–	1*
Miembros del consejo directivo:	6	–	–	–	–	–	6*
Coordinador de Área:	1	–	–	–	–	–	1*
Consejo estudiantil:	4	–	–	–	–	–	4*
Padres de familia:	30	–	–	–	–	–	30*

**Se trabaja con la población y no con la muestra.*

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez García

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

Encuestas: Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicará la **encuesta** al director, vicerrector, docentes, inspector general o coordinador de área y a los estudiantes del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, así como a los padres de familia.

Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestará al Rector, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil y Supervisor Escolar.

Observación: En la presente investigación, se llevará a cabo la observación de parte del maestrante de una clase impartida por el docente evaluado.

4.3.2. Instrumentos

Cuestionario para la encuesta: Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará como se ha mencionado la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumentos los siguientes cuestionarios:

1. Para la evaluación de los docentes
2. Para la coevaluación de los docentes
3. Para la evaluación de los docentes por el rector
4. Para la evaluación de los docentes por los estudiantes
5. Para la evaluación de los docentes por los padres de familia

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se realizará la correspondiente encuesta, empleando como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Para la autoevaluación del rector
2. Para la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo
3. Para la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil.
4. Para la evaluación del rector por parte del Supervisor.

Para realizar la observación de la clase: Para observar por parte del maestrante, una clase impartida por el docente evaluado, se utilizará la Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

4.4. Diseño y procedimiento

El tipo de investigación utilizado es el de la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizó en su mayoría trabajos de investigación, análisis, editoriales del internet, y libros de la biblioteca particular de la persona que desarrolla el presente trabajo. Además, para el desarrollo de esta tesis se obtuvo la ayuda y colaboración de la tutora del trabajo, quien a más de brindar su apoyo durante las visitas a la universidad de Loja, siempre permitió un contacto telefónico en caso de dudas. Con el propósito de recolección de los datos necesarios relacionados con la muestra, en primer lugar se solicitó el permiso respectivo al Rector del Establecimiento, con el objetivo de que disponga la debida autorización para desarrollar el trabajo dentro del Colegio. Para la recolección de datos se desarrollaron encuestas, las mismas que fueron aplicadas a los actores educativos, mismos que brindaron el apoyo suficiente para culminar con el trabajo investigativo; con esta información se procedió a tabular, organizar en tablas, matrices y gráficos estadísticos los mismos que sirvieron para realizar el respectivo análisis de la situación en la que se encuentra el establecimiento e interpretar los resultados obtenidos los que sirvieron para plantear y planificar el proyecto de mejoramiento educativo, con la finalidad de fortalecer y mejorar las condiciones que presentan el desempeño docente o directivo.

Para obtener los puntajes y puntajes promedios en cada una de las dimensiones, se utilizó la siguiente valoración:

4.4.1. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes

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

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director..... 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

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

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

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

Cada respuesta valoración Sí = 1.250 puntos

Cada respuesta valoración No = 0.000 puntos

4.4.2. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

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

Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 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

Evaluación del Director o Rector por parte del 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

Evaluación del Director o Rector de parte del 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 = 0.132 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

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 = 0.056 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Con estas valoraciones se procedió a determinar la calificación del desempeño profesional docente, directivo y de la institución educativa, contemplado en 4 niveles:

- Calificación A **Excelente**..... Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**..... Entre 51 y 75 puntos
- Calificación C **Mejorable**..... Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**..... Entre 0 y 25 puntos

Una vez concluida la investigación se procedió a redactar y estructurar el informe o tesis que recoge los criterios de los encuestados en cuanto a su visión del desempeño docente y directivo de esta institución educativa investigada.

4.5. Comprobación de los supuestos

Los supuestos se constituyen en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo. En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. (Chininín, 2011, p. 13-14).

Concluida la investigación se puede indicar que las hipótesis planteadas no son verdaderas, pues luego de la investigación se determina que el Instituto y Colegio nocturno “Juan Bautista Vásquez” se encuentra en un nivel de Excelencia, por cuanto ha obtenido puntuaciones aceptables en cada una de las dimensiones analizadas para el estudio, ya que el desempeño docente alcanza un puntaje de 82,36/100 equivalente Excelente y el desempeño profesional directivo un 97,15/100 equivalente a Excelente, razón por la cual se rechazan las hipótesis.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente.

A continuación se presentan los resultados de la investigación de campo cuyos datos fueron recolectados con la aplicación de las encuestas o instrumentos de evaluación a la población seleccionada para el efecto, tales como: Docentes, Estudiantes, Padres de Familia, Miembros de Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité de Padres de Familia, Supervisor y de la clase impartida por todos los docentes del Plantel, utilizando las siguientes tablas estadísticas.

5.1.1. Autoevaluación de los docentes

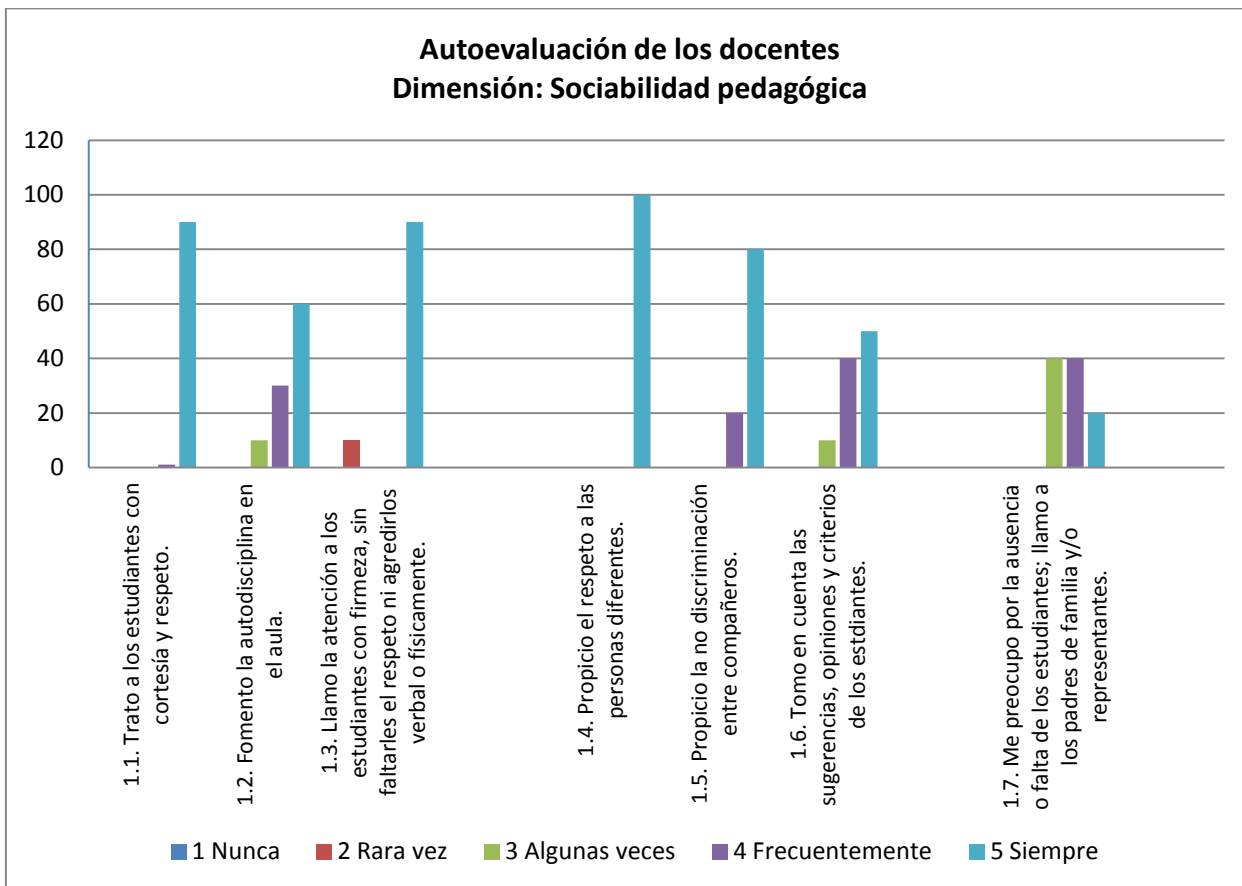
Tabla 3: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	1	10	0	0	0	0	9	90	10	100
1.4. Propicio el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	10	100
TOTAL	0		1		6		14		49			
PUNTAJE	0		0,026		0,306		1,078		5,047		6,457	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,003		0,031		0,108		0,505		0,6457	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Gráfico 1



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Es importante analizar la sociabilidad pedagógica de cada uno de los docentes evaluados, pues esto permite determinar la calidad y calidez del trato a los estudiantes y la preocupación personal por la relación entre los alumnos, es importante destacar el hecho de que serán los alumnos quienes califiquen aspectos a considerar dentro del estudio de la dimensión, lo cual permite conocer su punto de vista y posibles factores claves a ser analizados, considerados como debilidades para el presente estudio.

Como se puede observar en la tabla 1 y en cuadro 1, se aprecia que el 90% de los profesores encuestados tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, demostrando la excelente relación que tienen con sus alumnos; el 60% establecen que siempre fomentan la autodisciplina en el aula mientras que el 10% y 30% dicen que lo hacen

algunas veces y frecuentemente; en lo referente a llamar la atención a los estudiantes con firmeza pero respecto el 90% de los encuestados respondieron que siempre y tan solo el 10% rara vez; el 100% de los encuestados propician el respeto a las personas diferentes, demostrando que se busca la igualdad entre compañeros por lo que también se demostró que el 80% buscan propiciar la no discriminación a las personas diferentes; en cuanto a tomar en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes el 50% eligieron siempre, pero el otro 50% eligió frecuentemente y algunas veces lo que demuestra que existen algunos docentes que deben cambiar este aspecto, pues deben reconocer las opiniones de los estudiantes como mecanismo de mejora y retroalimentación de las clases; el último punto sobre ausencia de los estudiantes llama la atención, pues el 80% de los encuestados eligieron las opciones algunas veces y frecuentemente y tan solo el 20% siempre, lo que establece que se debe prestar mayor atención a los estudiantes ausentes, a fin de realizar, si es necesario, un seguimiento y análisis de las faltas de los mismo.

Tabla 4: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	10	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3	30	1	10	6	60	10	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100

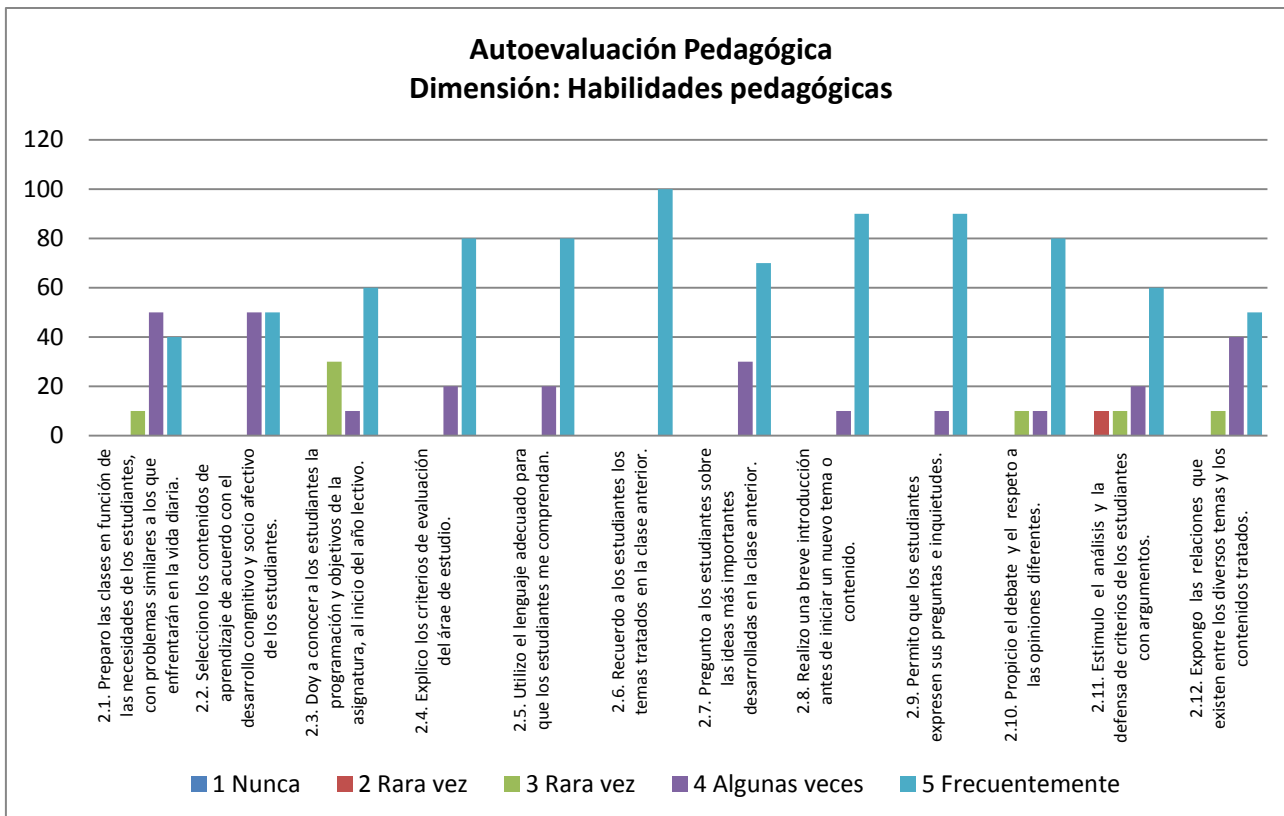
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	1	10	1	10	8	80	10	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	1	10	1	10	2	20	6	60	10	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y los contenidos tratados.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	1	10	1	10	2	20	6	60	10	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	1	10	1	10	8	80	10	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	1	10	0	0	3	30	6	60	10	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	1	10	0	0	2	20	7	70	10	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	1	10	1	10	6	60	2	20	10	100
2.21. Utiliza el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	3	30	3	30	4	40	10	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	1	10	4	40	2	20	2	20	1	10	10	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100
2.24.3. Reflexionar	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
2.24.4. Observar	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
2.24.5. Descubrir	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	10	100
2.24.6. Exponer en grupo	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40	10	100
2.24.7. Argumentar	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	10	100
2.24.8. Conceptualizar	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40	10	100
2.24.9. Redactar con claridad	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	10	100
2.24.10. Escribir correctamente	0	0	1	10	0	0	3	30	6	60	10	100
2.24.11. Leer comprensivamente	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
2.24.12. Escuchar	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100
2.24.13. Respetar	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
2.24.14. Consensuar	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
2.24.15. Socializar	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
2.24.16. Concluir	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100

2.24.17. Generalizar	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	10	100
2.24.18. Preservar	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
TOTAL	1		10		29		140		230			
PUNTAJE	0		0,26		1,479		10,78		23,69		36,209	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,026		0,148		1,078		2,369		3,6209	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

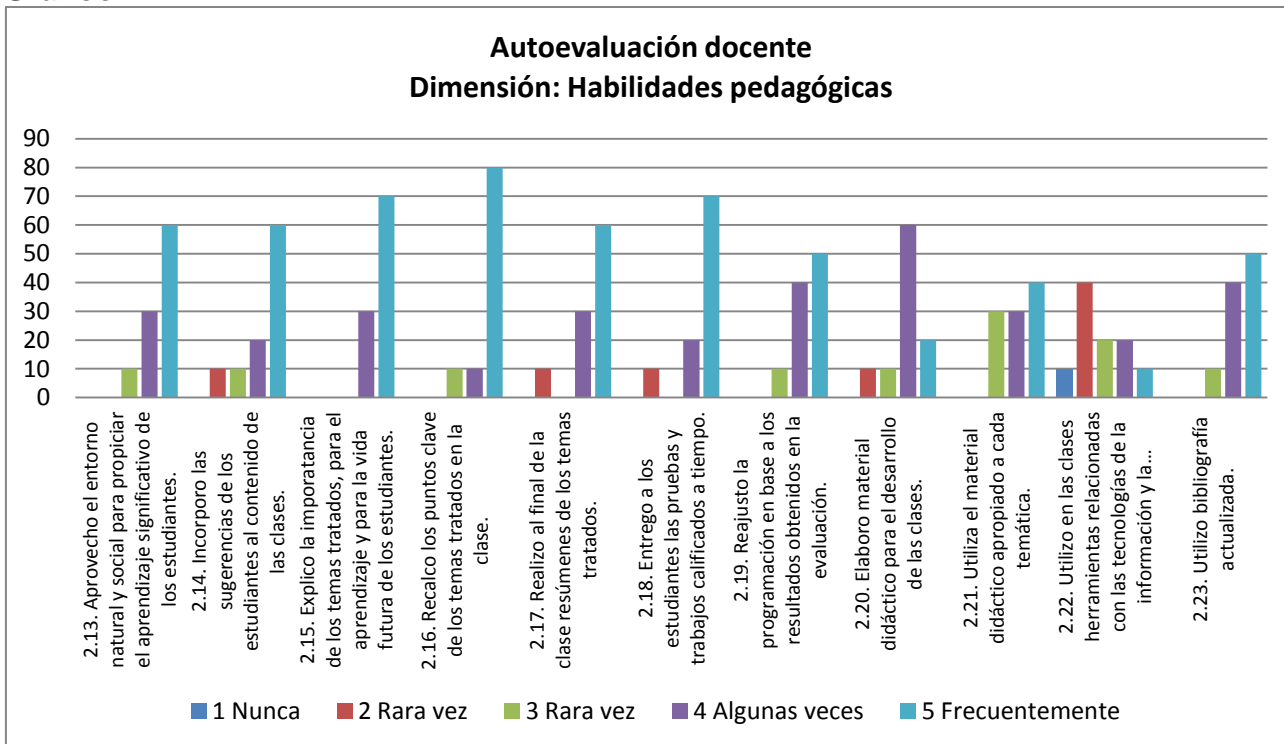
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Gráfico 2.1.



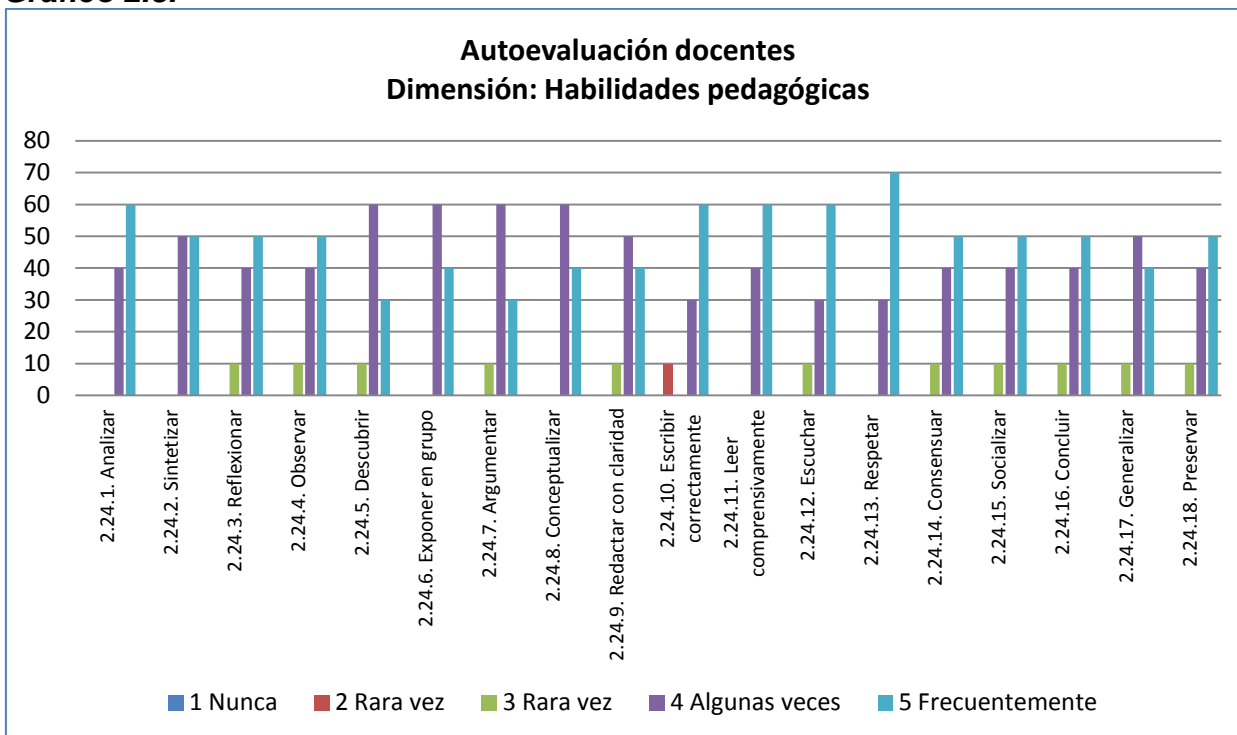
Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 2.2.

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 2.3.

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En lo referente a las habilidades pedagógicas se hace referencia a la capacidad que tiene el docente para planificar, comunicar y desarrollar destrezas en sus estudiantes, según el análisis realizado en la tabla 4, se puede observar que los docentes tienen en su mayoría habilidades pedagógicas para enseñar a los estudiantes, con porcentajes de más del 50% en la gran mayoría de las interrogantes, lo que hace referencia a que eligieron la opción de siempre; un punto importante es la preparación de material didáctico para cada clase, ítem en el que el 20% de los encuestados contestaron siempre y un elevado 60% frecuentemente, lo cual significa que se debe reforzar este punto y concienciar a los docentes la importancia de preparar material didáctico para apoyar las clases diarias y llegar de manera más clara y precisa a los estudiantes.

Otro aspecto de consideración es el uso de las Tics, a lo cual el 40% de los estudiantes encuestados señalaron la opción rara vez, aspecto importante debido al desarrollo de la tecnología como apoyo docente y didáctico.

En las habilidades pedagógicas, las opciones de analizar, escribir correctamente, leer comprensivamente, escuchar, fueron elegidas en un 60% por los docentes cada una para la opción siempre; sintetizar, reflexionar, observar, consensuar, socializar, concluir, preservar, obtuvieron un 50% en la opción siempre; un 40% eligieron la opción siempre en las alternativas de exponer en grupo, conceptualizar, redactar con claridad, generalizar, y un 30% eligieron siempre descubrir, argumentar; habilidades que deberían ser más consideradas para el desarrollo de los alumnos en el aula de clase y fuera de la misma. La habilidad que obtuvo mayor porcentaje con el 70% fue respetar.

Tabla 5: DESARROLLO EMOCIONAL

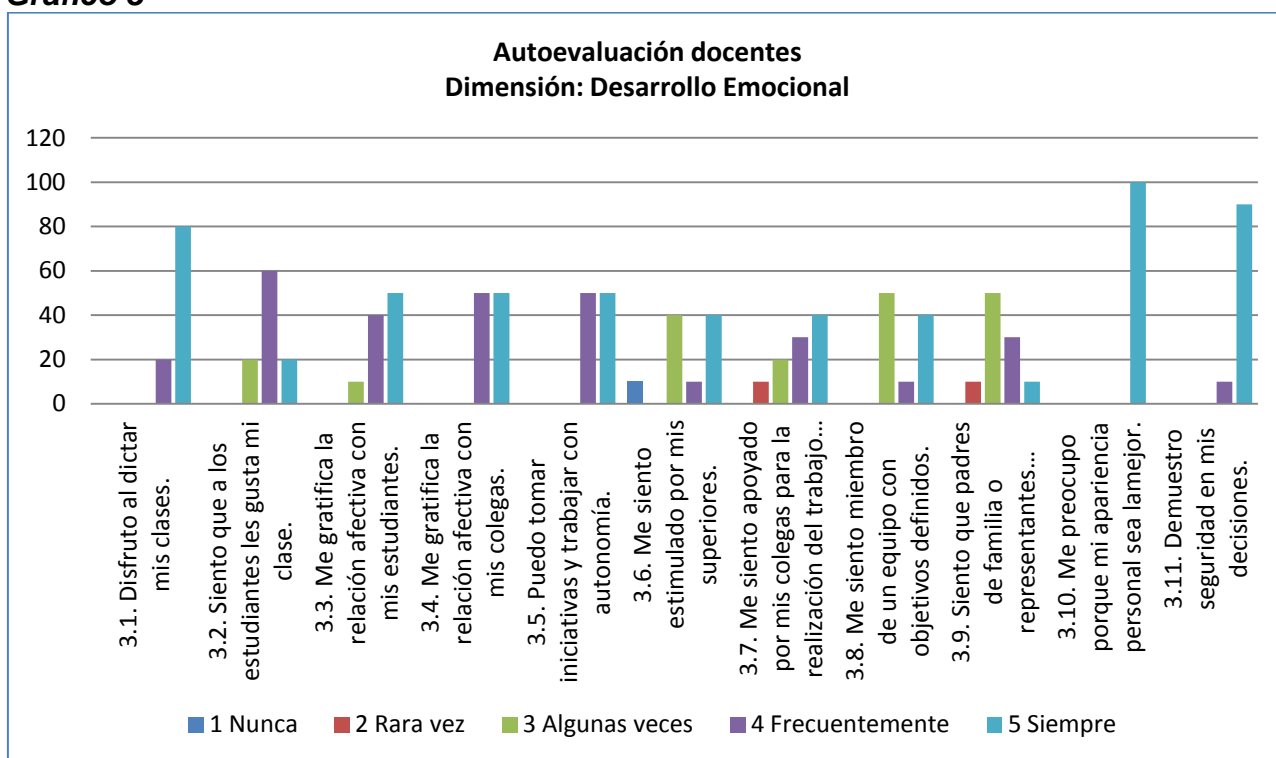
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	2	20	6	60	2	20	10	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100

3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	1	10	0	0	4	40	1	10	4	40	10	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	1	10	2	20	3	30	4	40	10	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	5	50	1	10	4	40	10	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	1	10	5	50	3	30	1	10	10	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
TOTAL	1		2		19		31		57			
PUNTAJE	0		0,052		0,969		2,387		5,871		9,279	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,005		0,097		0,239		0,587		0,9279	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 3



Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Un aspecto importante es el hecho de que los docentes disfruten de su labor diaria al dictar las clases a sus estudiantes, pues de esta manera los alumnos se sentirán más contentos y motivados por su profesor, ya que va a dar todo de su parte por impartir los conocimientos necesarios, si el docente demuestra cansancio, disgusto, distracción, no

llamará la atención de los alumnos y estos no tendrán un buen rendimiento dentro del aula de clase.

Como se puede apreciar en la tabla 5 que habla sobre el desarrollo emocional de los docentes se observa que el 80% disfrutan de dar sus clases siempre, sin embargo el 60% establece que siente que frecuentemente les gustan sus clases a los alumnos; es importante señalar que en lo referente a estímulo de superiores el 40% de los encuestados eligió la opción algunas veces, lo cual hace referencia a una falta de los directivos de la institución por motivar a los docentes en sus labores diarias; además es importante señalar el hecho de que un 50% de los docentes sienten que son miembros de un equipo con objetivos definidos pero solo algunas veces, punto que debe ser tratado para mejorar la comunicación entre áreas de estudio o juntas de profesores, en caso de ser necesario tomar decisiones eficientes y oportunas; así como también el 50% establecen que algunas veces los padres de familia apoyan la labor educativa.

El 100% de los docentes demuestran una apariencia personal adecuada siempre en cada clase y el 90% consideran que demuestran seguridad en sus decisiones siempre.

Tabla 6: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	2	20	3	30	2	20	2	20	10	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	1	10	2	20	3	30	1	10	2	20	10	100
4.3. Envié tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presenta problemas.	1	10	0	0	1	10	3	30	4	40	10	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	1	10	0	0	3	30	2	20	3	30	10	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	3	30	1	10	2	20	3	30	0	0	10	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	10	0	0	6	60	1	10	1	10	10	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	2	20	2	20	2	20	3	30	10	100

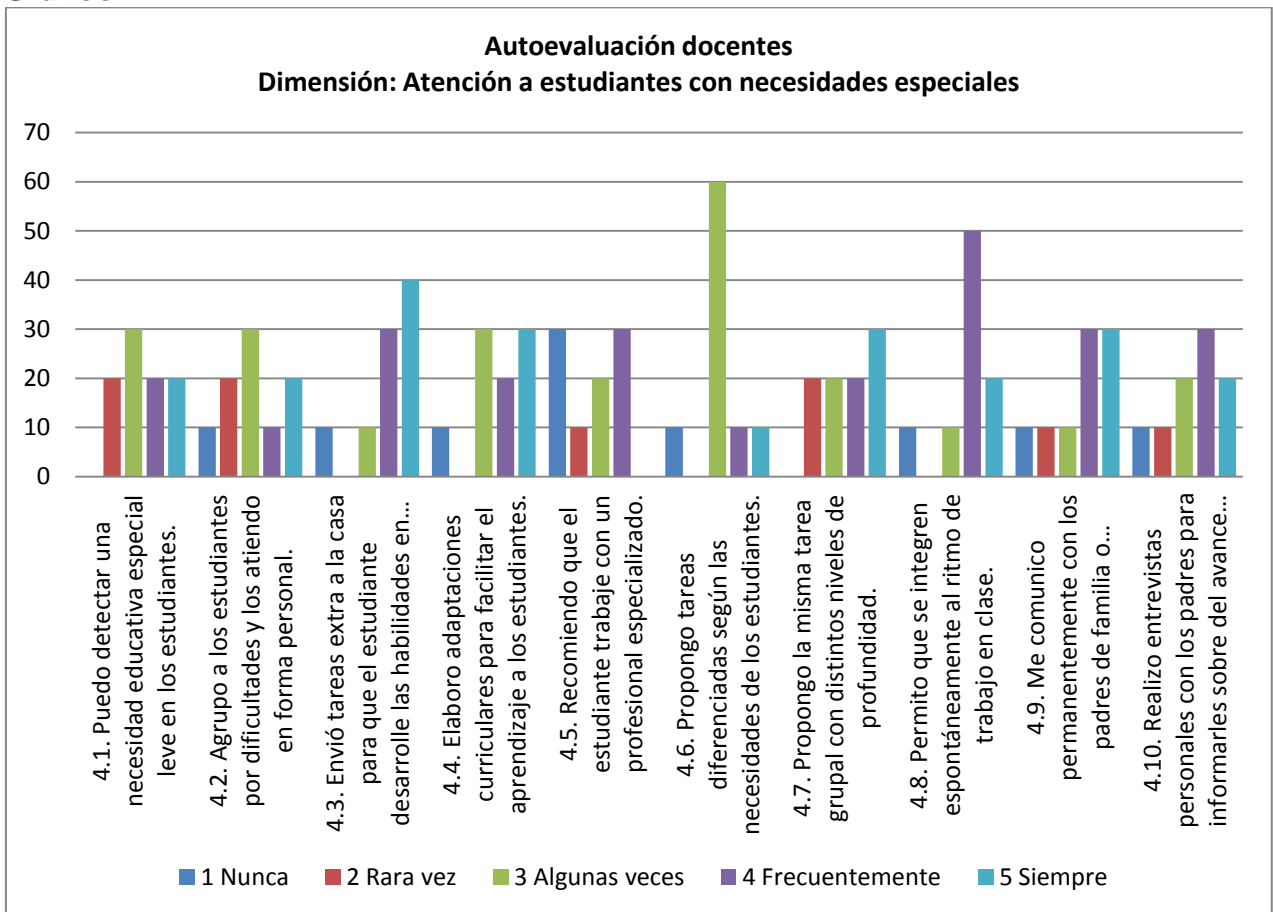
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo en clase.	1	10	0	0	1	10	5	50	2	20	10	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	1	10	1	10	1	10	3	30	3	30	10	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	1	10	1	10	2	20	3	30	2	20	10	100
TOTAL	10		9		24		25		22			
PUNTAJE	0		0,234		1,224		1,925		2,266		5,649	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,023		0,122		0,193		0,227		0,5649	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes 10

Grafico 4



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Este punto es el que menores puntuaciones ha tenido, pues se puede observar claramente que un elevado número de docentes no consideran a los estudiantes con

necesidades especiales en sus clases. El 30% puedo detectar una necesidad educativa especial leve de los estudiantes tan solo algunas veces en comparación con el 20% que las detectan siempre, como se aprecia la gran mayoría de docentes no se preocupan por detectar las necesidades educativas de sus estudiantes; por lo cual solo el 30% agrupan a los estudiantes con dificultades algunas veces. Tan solo el 40% de los docentes envían tareas extras en caso de que existan estudiantes con problemas de aprendizaje, con lo que el 60% de los docentes algunas veces proponen tareas diferenciadas según las necesidades del alumno. Frecuente el 50% de los docentes permiten que los estudiantes se adapten espontáneamente al ritmo de trabajo en clase.

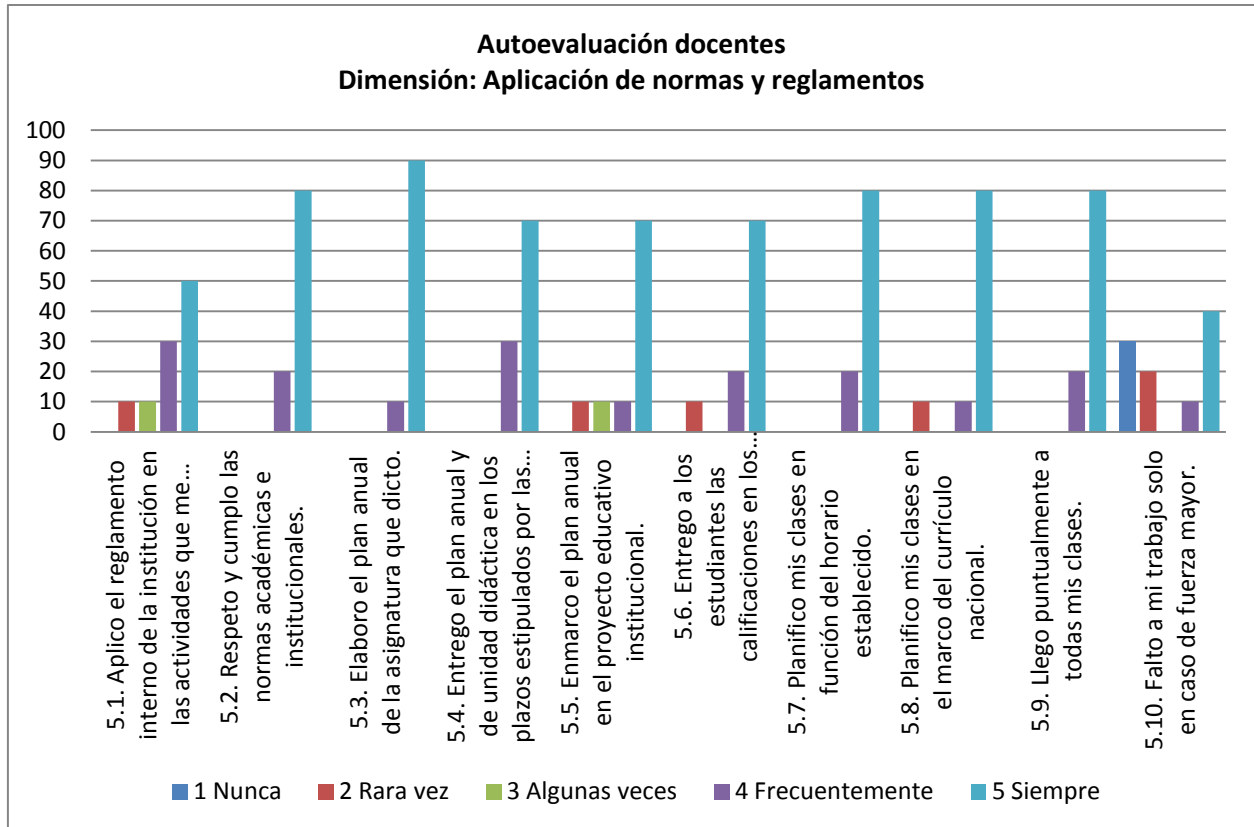
Tabla 7: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	1	10	1	10	3	30	5	50	10	100
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1	10	1	10	1	10	7	70	10	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	1	10	0	0	2	20	7	70	10	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	1	10	0	0	1	10	8	80	10	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	3	30	2	20	0	0	1	10	4	40	10	100
TOTAL	3		6		2		18		71			
PUNTAJE	0		0,156		0,102		1,386		7,313		8,957	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,016		0,010		0,139		0,731		0,8957	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes 10

Grafico 5

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

La aplicación de las normas y reglamentos es un punto de interés, pues los docentes son el ejemplo a seguir para sus estudiantes y si no se demuestra aceptación de las normativas emitidas por el director del Instituto y Colegio Nocturno no se podrá pedir a los estudiantes el mismo respeto.

En cuanto a la tabla 7 se puede apreciar que el 100% de los docentes han aplicado el reglamento interno de la institución por lo menos rara vez; quienes respetan las normas institucionales; el 90% elaboran el plan anual pero solo el 70% siempre entregan el plan, las notas a los estudiantes en los plazos estipulados, lo que hace alusión a una falta de control de tiempos por parte de los directivos del plantel.

El 80% de los encuestados planifican las clases siempre en función de los horarios establecidos y en el marco del currículo nacional. Además el 80% siempre llegan puntualmente a sus clases. Sobre las faltas por fuerza mayor el 50% señalo que siempre o frecuentemente lo hacen.

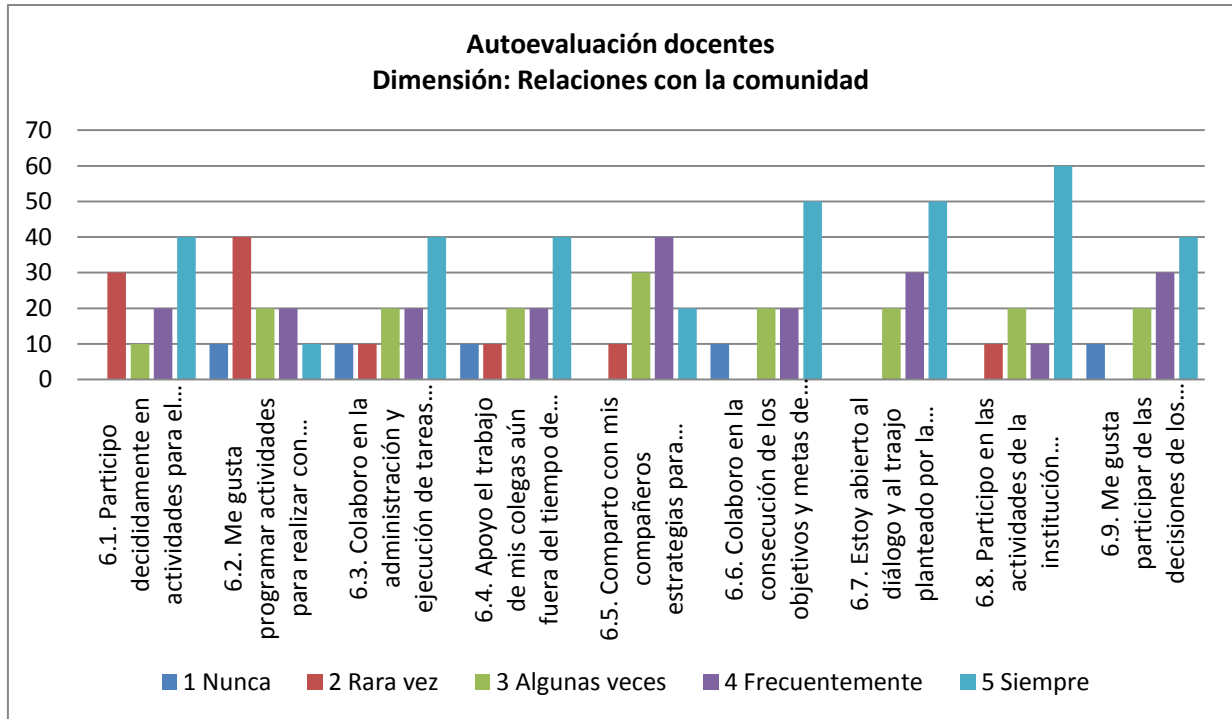
Tabla 8: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0	3	30	1	10	2	20	4	40	10	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	1	10	4	40	2	20	2	20	1	10	10	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	1	10	1	10	2	20	2	20	4	40	10	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	1	10	1	10	2	20	2	20	4	40	10	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1	10	3	30	4	40	2	20	10	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	1	10	0	0	2	20	2	20	5	50	10	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	10	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	1	10	2	20	1	10	6	60	10	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	1	10	0	0	2	20	3	30	4	40	10	100
TOTAL	5		11		18		21		35			
PUNTAJE	0		0,286		0,918		1,617		3,605		6,426	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,029		0,092		0,162		0,361		0,6426	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes 10

Gráfico 6

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Los docentes deben en todo momento demostrar que existe una buena relación con la comunidad educativa, pues forman parte de un equipo de trabajo, con ideas diferentes pero que buscan un mismo objetivo, por lo tanto debe existir la colaboración entre todo el colectivo y la participación en las actividades que lleve a cabo la institución educativa para elevar el buen nombre del colegio.

Como se puede apreciar en la tabla 8, el 30% de los docentes encuestados rara vez participan en actividades con el desarrollo de la comunidad; lo que puede estar relacionado con el hecho de que el 40% rara vez le gusta programar actividades con la comunidad educativa; sin embargo el 40% siempre colabora en la administración y ejecución de tareas curriculares y apoyan el trabajo de los colegas aún fuera del tiempo de clase. El 40% comparten estrategias para mejorar las prácticas docentes y el 50% colabora con la consecución de objetivos y metas del PEI; el 50% de los docentes están abiertos al diálogo.

Es importante destacar de estas preguntas de autoevaluación docente, que aunque en menor porcentaje, el 10% de los encuestados, nunca programa actividades con la comunidad educativa, apoya el trabajo de sus colegas fuera del tiempo de clase, nunca colabora con el PEI, y nunca participa en las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen trabajo comunitario.

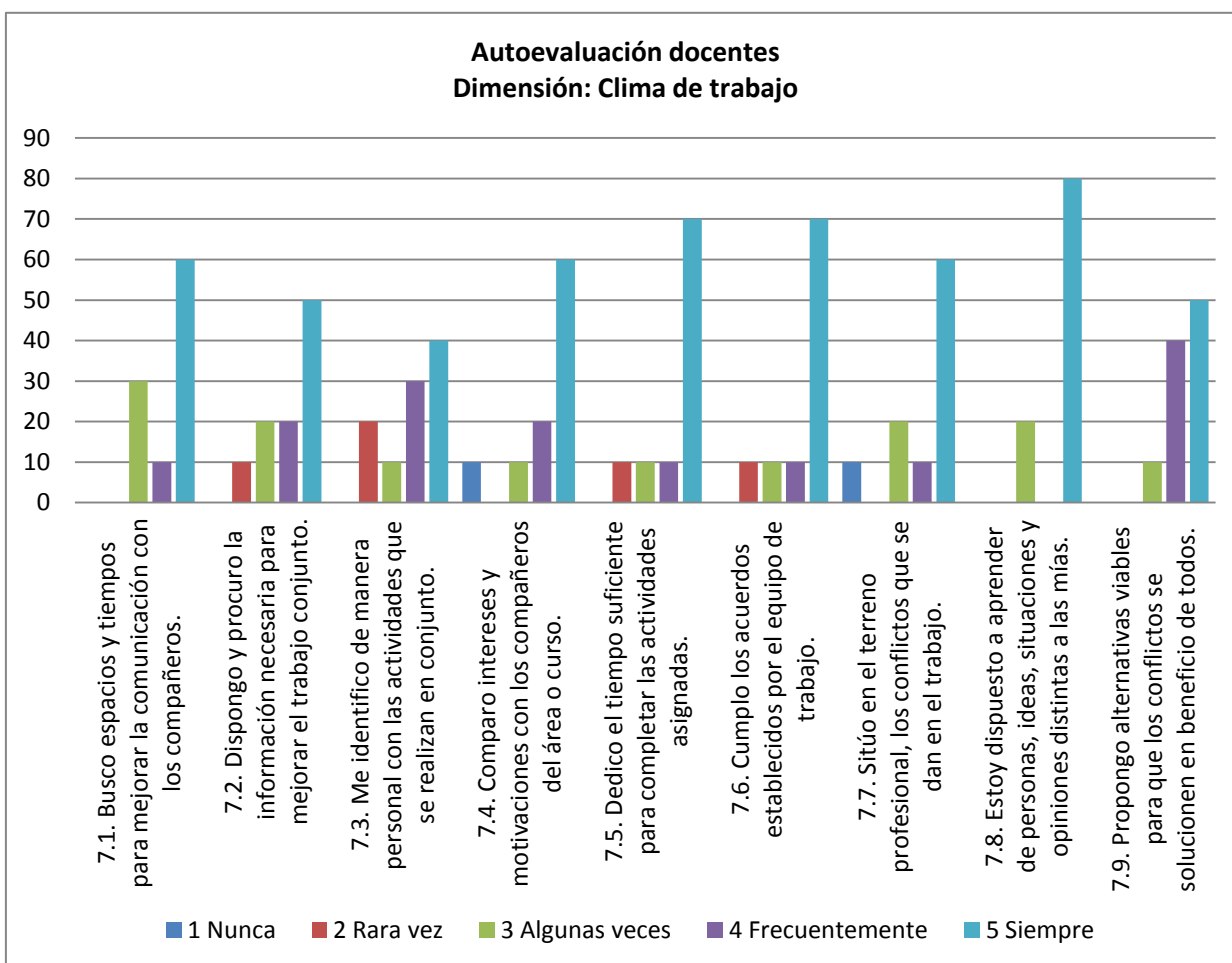
Tabla 9: CLIMA DE TRABAJO

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. CLIMA DE TRABAJO												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	3	30	1	10	6	60	10	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	1	10	2	20	2	20	5	50	10	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	2	20	1	10	3	30	4	40	10	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	1	10	0	0	1	10	2	20	6	60	10	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	1	10	1	10	1	10	7	70	10	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	1	10	1	10	1	10	7	70	10	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	1	10	0	0	2	20	1	10	6	60	10	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	2	20	0	0	8	80	10	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
TOTAL	2		5		14		15		54			
PUNTAJE	0		0,13		0,714		1,155		5,562		7,561	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,013		0,071		0,116		0,556		0,7561	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes 10

Grafico 7

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Como se puede apreciar en la tabla 9, el 60% de los docentes siempre buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros; con lo que el 50% dispone de información necesaria para mejorar siempre el trabajo en conjunto, el 40% se identifican con las actividades conjuntas, y el 60% compara interés y motivaciones con los compañeros. El 70% dedica tiempo suficiente para completar actividades asignadas siempre al igual que cumple con los acuerdos del equipo de trabajo. El 80% consideran que están abiertos a ideas y opiniones distintas. Es importante considerar que de los docentes el 10% no busca comparar interés y motivaciones con los compañeros nunca y tampoco sitúa los conflictos que se dan en el trabajo en el terreno profesional, lo que podría afectar la relación entre compañeros y el clima de trabajo.

5.1.2. Resumen autoevaluación docentes

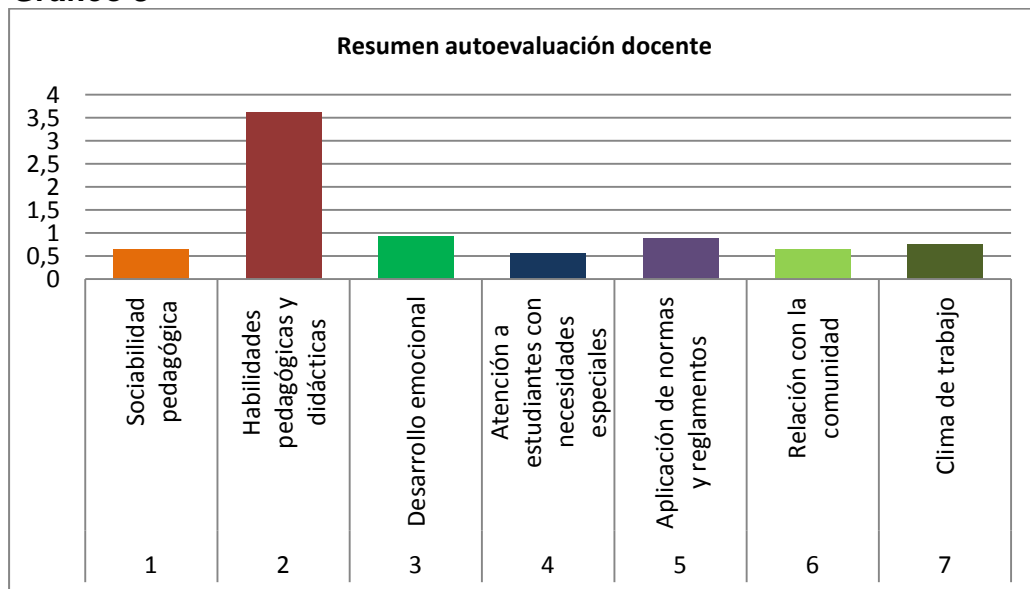
Para terminar con esta primera parte de autoevaluación docente, se ha contabilizado los puntajes totales de cada una de las dimensiones evaluadas, obteniendo un resultado global de 8,05/ 10 puntos, que nos indica que los docentes están cumpliendo de manera aceptable, pero se debe prestar mayor atención a ciertos puntos analizados previamente con el objetivo de llegar a una educación de calidad y excelencia.

Tabla 10
Resumen Autoevaluación docentes

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Sociabilidad pedagógica	6,457	0,6457
2	Habilidades pedagógicas y didácticas	36,209	3,6209
3	Desarrollo emocional	9,279	0,9279
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	5,649	0,5649
5	Aplicación de normas y reglamentos	8,957	0,8957
6	Relación con la comunidad	6,426	0,6426
7	Clima de trabajo	7,561	0,7561
TOTAL			8,0538

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 8



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En base a la tabla 10 podemos ver que el resultado general que obtienen los docentes en su autoevaluación es de 8,0538 sobre 10 puntos, lo que equivale al 80,54% de ocurrencia en cada una de las dimensiones analizadas. Por otro lado, el 19,46% restante refleja una insuficiencia en el desempeño profesional expresada por los propios docentes, la cual no es alarmante pero se podría considerar para realizar mejoras dentro de la institución como docentes que forman parte de un plantel educativo. Además podemos observar en el gráfico 10 que la dimensión que tuvo mayor aceptación y positivismo para el estudio fue la de habilidades pedagógicas y didácticas.

5.1.3. Coevaluación de los docentes

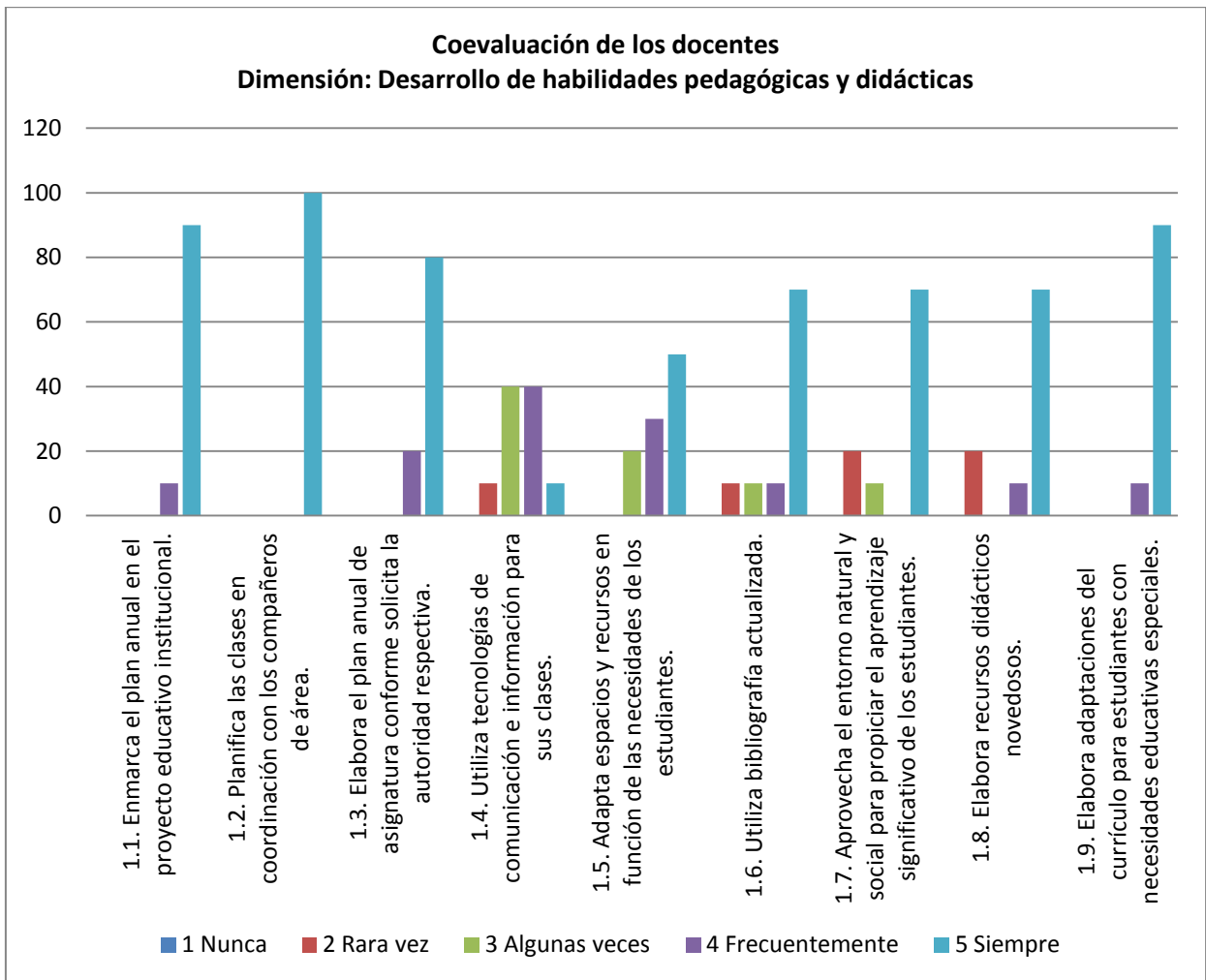
Tabla 11: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	1	10	4	40	4	40	1	10	10	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	10	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1	10	1	10	1	10	7	70	10	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	2	20	1	10	0	0	7	70	10	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	2	20	0	0	1	10	7	70	10	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
TOTAL	0		6		8		13		63			
PUNTAJE	0		0,576		1,536		3,757		24,255		30,124	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,058		0,154		0,376		2,426		3,0124	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 9



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

A través de la Coevaluación a los docentes, se puede distinguir el punto de vista individual y subjetivo que tiene cada uno sobre la labor desempeñada.

En lo referente a la Coevaluación de los docentes se analiza la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas. Como se puede observar en la tabla 11, el 90% de los docentes siempre enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional y el 100% planifican siempre sus clases en coordinación con sus compañeros de área.

El 80% de los docentes establecen que algunas veces y frecuentemente utilizan las Tics en sus clases, aspecto que puede ser mejorado dando a conocer a los docentes la

importancia de su uso en las clases. El 50% de los docentes tratan de adaptar espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, sin embargo el otro 50% lo hacen siempre en cada clase. El 70% de los docentes usan bibliografía actualizada, aprovechan el entorno natural y social y elaboran recursos didácticos novedosos siempre para sus clases y un 20% lo hacen rara vez. Además, el 90% siempre elaboran adaptaciones del currículo según las necesidades del estudiante.

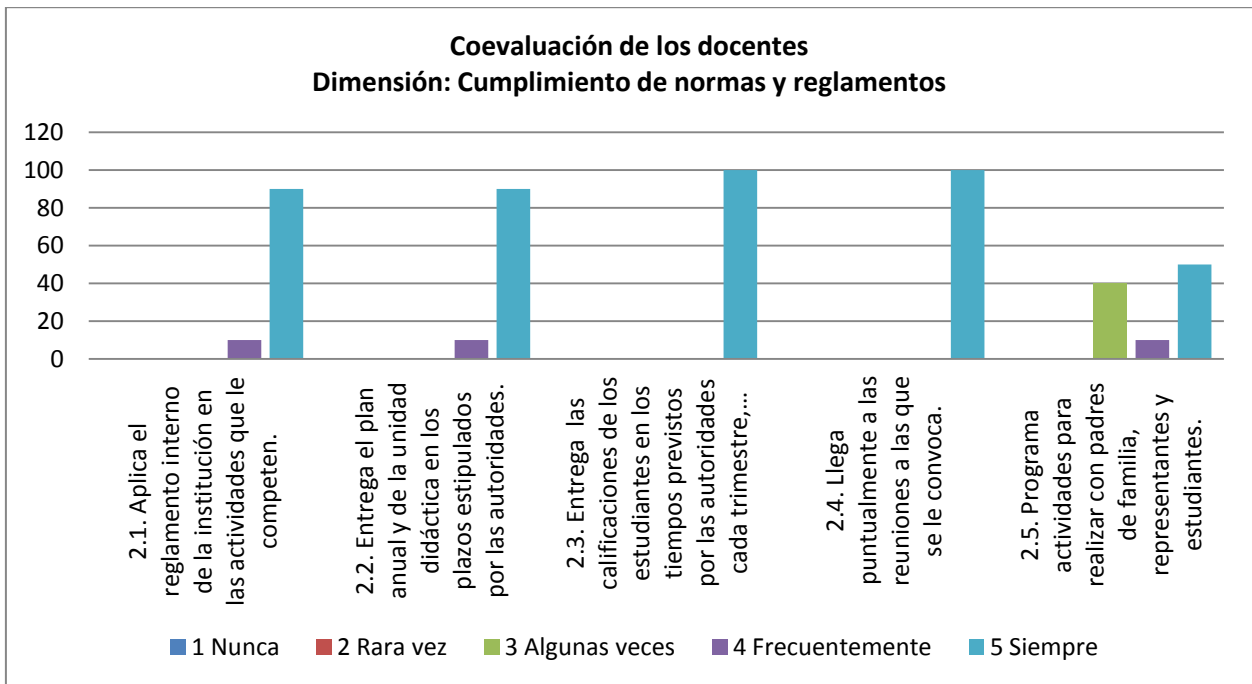
Tabla 12: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS													
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100	
2.2. Entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100	
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100	
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100	
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	4	40	1	10	5	50	10	100	
TOTAL	0		0		4		3		43				
PUNTAJE	0		0		0,768		0,867		16,555		18,19		
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		0,077		0,087		1,656		1,819		

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 10



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Como se menciona anteriormente en esta dimensión se da a conocer el punto de vista de los docentes sobre el cumplimiento de las normas, es importante que el docente siga detenidamente todas las normas de la institución educativa para fomentar el desarrollo del Instituto y Colegio Nocturno.

En lo referente al cumplimiento de normas y reglamentos se puede apreciar en la tabla 12, que el 90% de los docentes siempre aplican el reglamento interno y entregan el plan anual y de unidad en los plazos estipulados. El 100% siempre entregan las calificaciones a los estudiantes y llega a las reuniones convocadas puntualmente. En cuanto a la programación de actividades con la comunidad estudiantil el 50% lo hacen siempre y el 40% a veces.

Con el análisis de la siguiente dimensión lo que se pretende es conocer la predisposición que tienen los docentes para apoyar el cambio en la educación, contando con el apoyo de todos los docentes como parte de un grupo de trabajo, del rector y demás autoridades del colegio, de los estudiantes y de los padres de familia de la institución educativa.

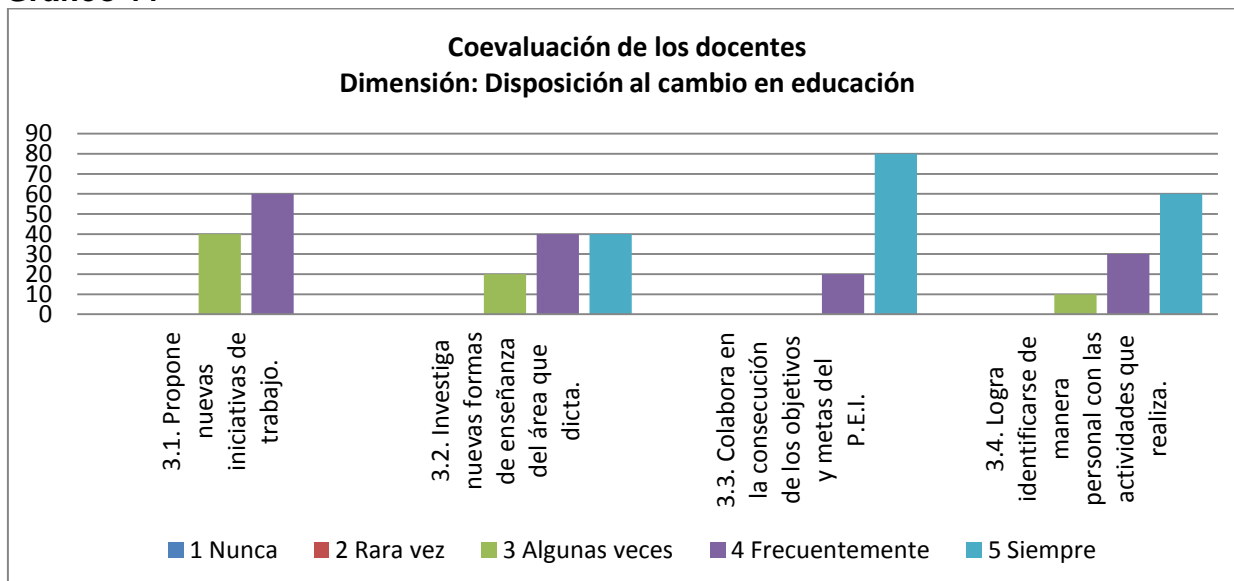
Tabla 13: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN												
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	4	40	6	60	0	0	10	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100
TOTAL	0		0		7		15		18			
PUNTAJE	0		0		1,344		4,335		6,93		12,609	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		0,134		0,434		0,693		1,2609	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes 10

Grafico 11

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Los docentes deben propiciar el buen cambio de la educación y apoyar toda acción que amerite este hecho, debe ser un miembro activo de su lugar de trabajo, con ideas y acciones que lleven al desarrollo de la institución educativa.

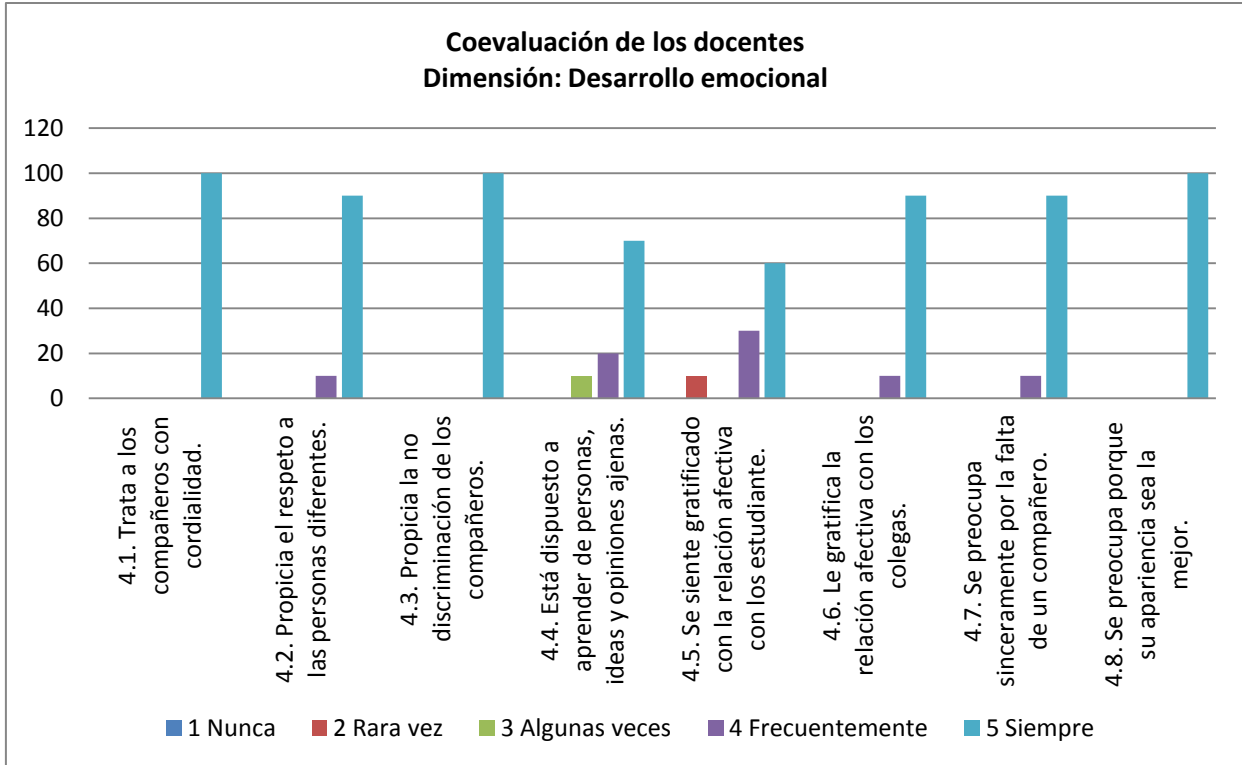
Al analizar la dimensión disposición al cambio en educación, la tabla 13 demuestra que el 60% de los docentes frecuentemente proponen nuevas iniciativas de trabajo y el 40% lo hacen algunas veces.

El 80% de los docentes frecuentemente o siempre investigan nuevas formas de enseñanza en su área y colaboran siempre en la consecución de los objetivos del P.E.I.; el 60% logra identificarse con las actividades que realiza y un 40% lo hacen algunas veces o frecuentemente.

Tabla 14: DESARROLLO EMOCIONAL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL													
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100	
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100	
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100	
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	1	10	2	20	7	70	10	100	
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	1	10	0	0	3	30	6	60	10	100	
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100	
4.8. Se preocupa porque su apariencia sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100	
TOTAL	0		1		1		8		70				
PUNTAJE	0		0,096		0,192		2,312		26,95		29,55		
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,010		0,019		0,231		2,695		2,955		

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 12

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la dimensión de desarrollo emocional se analiza la calidad humana del docente, su forma de relacionarse con los demás compañeros de trabajo y buscar el apoyo mutuo para el desarrollo de la comunidad educativa.

En cuanto a la dimensión de desarrollo emocional, se puede observar en la tabla 14, que el 100% de los docentes trata a los compañeros con cordialidad, propician la no discriminación y se preocupan por que su apariencia sea la mejor.

El 90% de los docentes, propicia el respeto a las personas diferentes, le gratifica la relación con sus colegas y se preocupa por la falta de uno de ellos, mientras que entre el 60% y 70% están dispuestos a aprender de otros, y esta gratificado en la relación con sus estudiantes.

5.1.4. Resumen coevaluación de los docentes

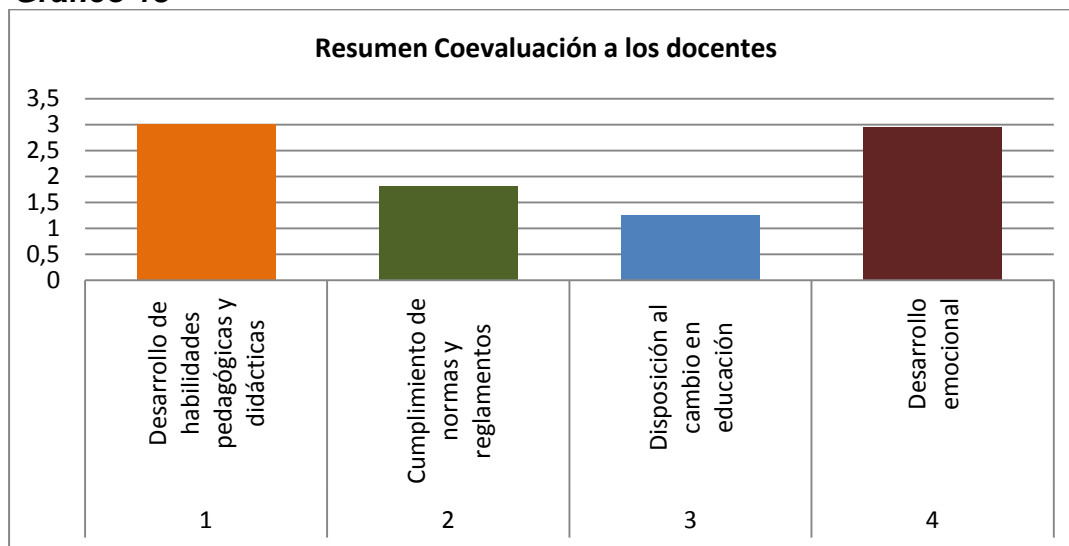
A nivel general se percibe la existencia de una tendencia positiva respecto a los resultados de Coevaluación pues señalan un nivel representativo de 9,05 puntos.

Tabla 15
Coevaluación de los docentes sobre 10 puntos

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	30,124	3,0124
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	18,19	1,819
3	Disposición al cambio en educación	12,609	1,2609
4	Desarrollo emocional	29,55	2,955
TOTAL			9,0473

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Gráfico 13



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla 15 se puede observar resultados igualmente positivos, los docentes alcanzan un 91% de aceptación en el análisis de cada una de las dimensiones señaladas, mientras que el 9% faltante se presenta en su mayoría en la dimensión de disposición al cambio en educación, ya que es la característica con menor puntuación en relación a su puntaje deseado.

Según se puede apreciar en el gráfico 13 la dimensión que alcanzó mayor puntaje fue la de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

5.1.5. Evaluación de los docentes por parte del Rector

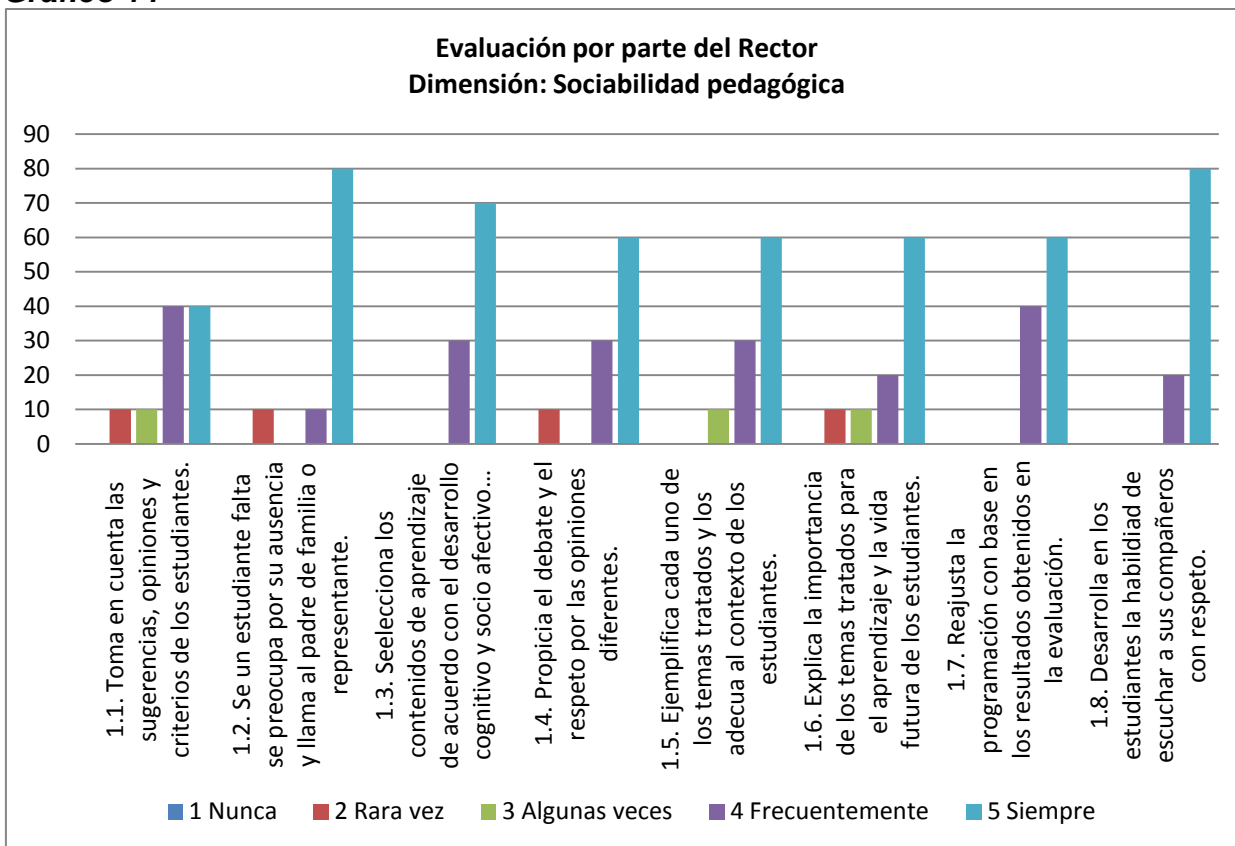
Tabla 16: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	1	10	1	10	4	40	4	40	10	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1	10	0	0	1	10	8	80	10	100
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	1	10	0	0	3	30	6	60	10	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	1	10	1	10	2	20	6	60	10	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
TOTAL	0		4		3		22		51			
PUNTAJE	0		0,296		0,444		4,862		15,045		20,647	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,030		0,044		0,486		1,505		2,0647	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes 10

Grafico 14

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la dimensión de la sociabilidad pedagógica se pretende conocer el nivel de interés que tiene el docente por el trabajo desempeñado, su relación con los estudiantes y con sus compañeros de trabajo, y determinar que no únicamente debe interesarse por terminar con la planificación anual, sino por el contrario, lograr que los estudiantes logren alcanzar el nivel deseado de conocimientos, necesarios para el siguiente nivel.

En lo referente a la evaluación de los docentes por parte del rector, se analiza como primer punto la sociabilidad pedagógica, y en la tabla 16 se puede apreciar que el 80% de los docentes frecuentemente o siempre toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes; al igual que siempre se preocupan de la ausencia de los estudiantes y busca desarrollar la habilidad de escuchar a los compañeros de clase con respeto.

El 60% de los docentes siempre propician el respeto por las opiniones diferentes, ejemplifica cada uno de los temas tratados, explica la importancia de los temas y reajusta la programación en base de los resultados obtenidos en la evaluación de sus docentes.

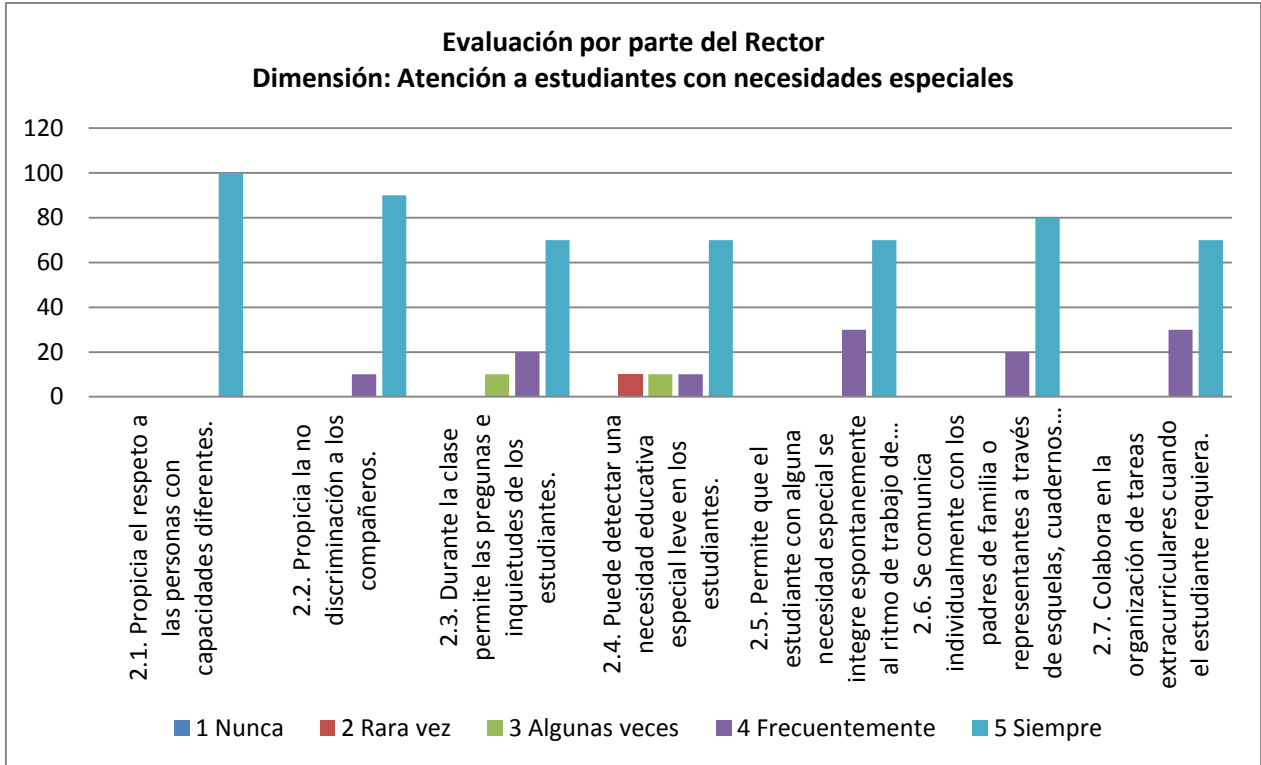
Tabla 17: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100	
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	1	10	2	20	7	70	10	100	
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	1	10	1	10	1	10	7	70	10	100	
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100	
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista persona.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100	
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100	
TOTAL	0		1		2		12		55				
PUNTAJE	0		0,074		0,296		2,652		16,225		19,247		
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,007		0,030		0,265		1,623		1,9247		

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes 10

Grafico 15

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la actualidad se presenta la inclusión de toda persona a la educación, no importa la discapacidad que posea, sino el interés y el deseo que tiene la persona de aprender y superarse, por esto los docentes deben apoyar a estos estudiantes, identificar sus requerimientos especiales y formarse en la atención y cuidado de estos estudiantes para poder formar a sus alumnos.

En la tabla 17 se analiza por parte del rector la atención a estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes, según las encuestas realizadas se puede observar que el 100% propician el respeto a personas con capacidades diferentes y el 90% siempre propician la no discriminación a los compañeros; el 70% de los docentes permiten preguntas por parte de los alumnos, puede detectar una necesidad educativa especial y se integre espontáneamente al ritmo de trabajo y colabora en la organización de tareas extracurriculares si son necesarias.

El 80% mantiene una comunicación siempre con los padres y representantes de los estudiantes. Se destaca que un 10% rara vez o algunas veces puede detectar una necesidad educativa especial.

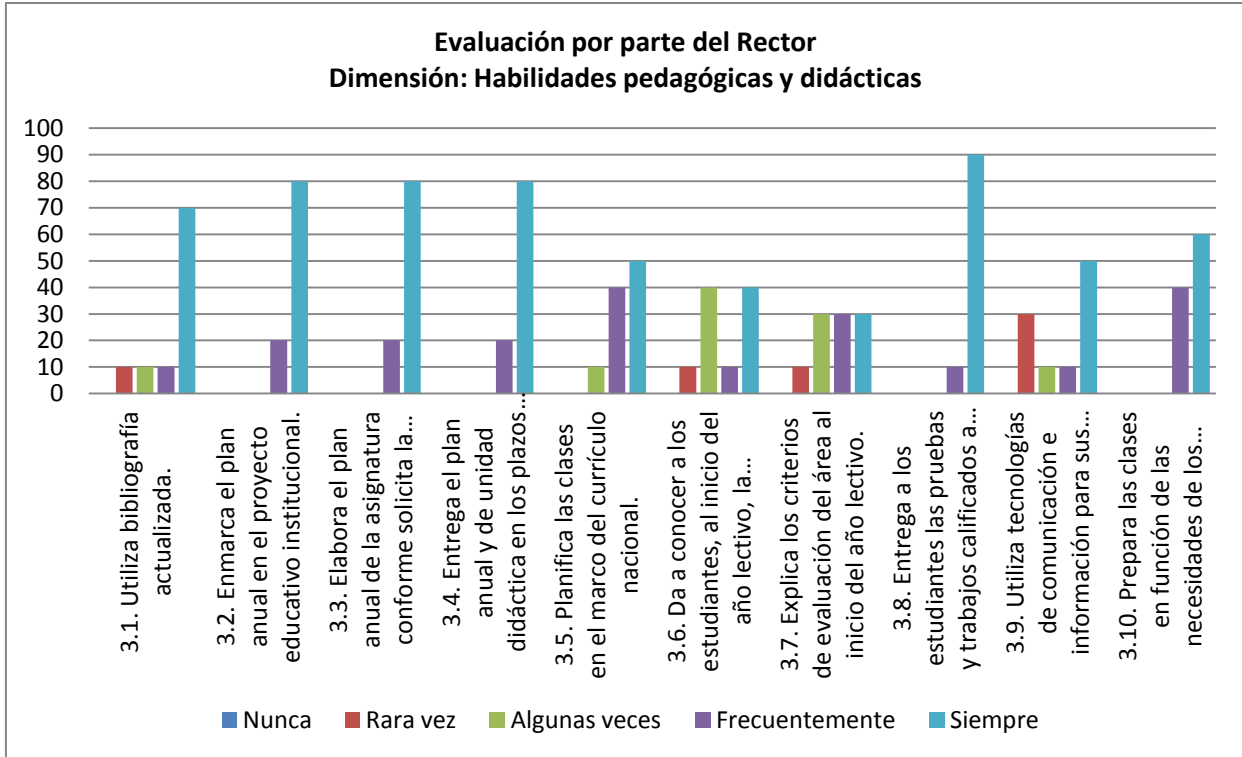
Tabla 18: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1	10	1	10	1	10	7	70	10	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	1	10	4	40	1	10	4	40	10	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	1	10	3	30	3	30	3	30	10	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	3	30	1	10	1	10	5	50	10	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
TOTAL	0		6		10		21		63			
PUNTAJE	0		0,444		1,48		4,641		18,585		25,15	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,044		0,148		0,464		1,859		2,515	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes 10

Grafico 16

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Los docentes deben continuamente desarrollar sus habilidades pedagógicas y didácticas en beneficio profesional y para sus estudiantes.

En lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas, según el análisis realizado por el rector, el 70% de los docentes usan bibliografía actualizada siempre; el 80% elaboran el plan anual conforme solicita la autoridad respectiva y lo enmarcan en el proyecto educativo institucional, además entregan en los plazos estipulados. El 90% planifican siempre o frecuentemente sus clases en el marco del currículo nacional; el 40% de los docentes da a conocer a veces la programación y objetivos para el año lectivo según su asignatura, y el 30% explica los criterios de evaluación del área a veces al principio del año lectivo. El 40% de los docentes usan rara vez o a veces las Tics, aspecto importante que debe ser analizado más a fondo pues se han convertido en una importante herramienta para el docente y para el estudiante. El 60% prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes siempre y el 40% restante lo hacen frecuentemente.

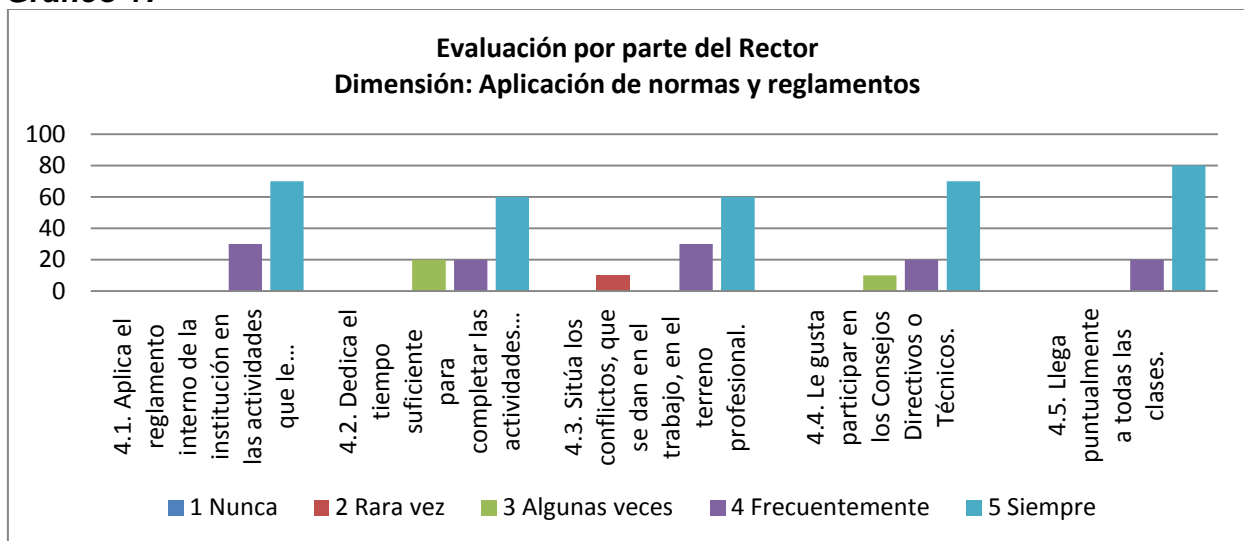
Tabla 19: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	2	20	2	20	6	60	10	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	1	10	0	0	3	30	6	60	10	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	1	10	2	20	7	70	10	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
TOTAL	0		1		3		12		34			
PUNTAJE	0		0,074		0,444		2,652		10,03		13,2	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,007		0,044		0,265		1,003		1,32	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes 10

Grafico 17

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla 19 se analiza la aplicación de normas y reglamentos de los docentes por parte del rector, según esto el 70% de los docentes evaluados siempre aplican el reglamento interno y les gusta participar en los Consejos Directivos, el 60% siempre

dedica tiempo suficiente para completar actividades asignadas y sitúa los conflictos que se dan en el trabajo en el terreno profesional y el 80% de los docentes llega puntualmente a todas las clases.

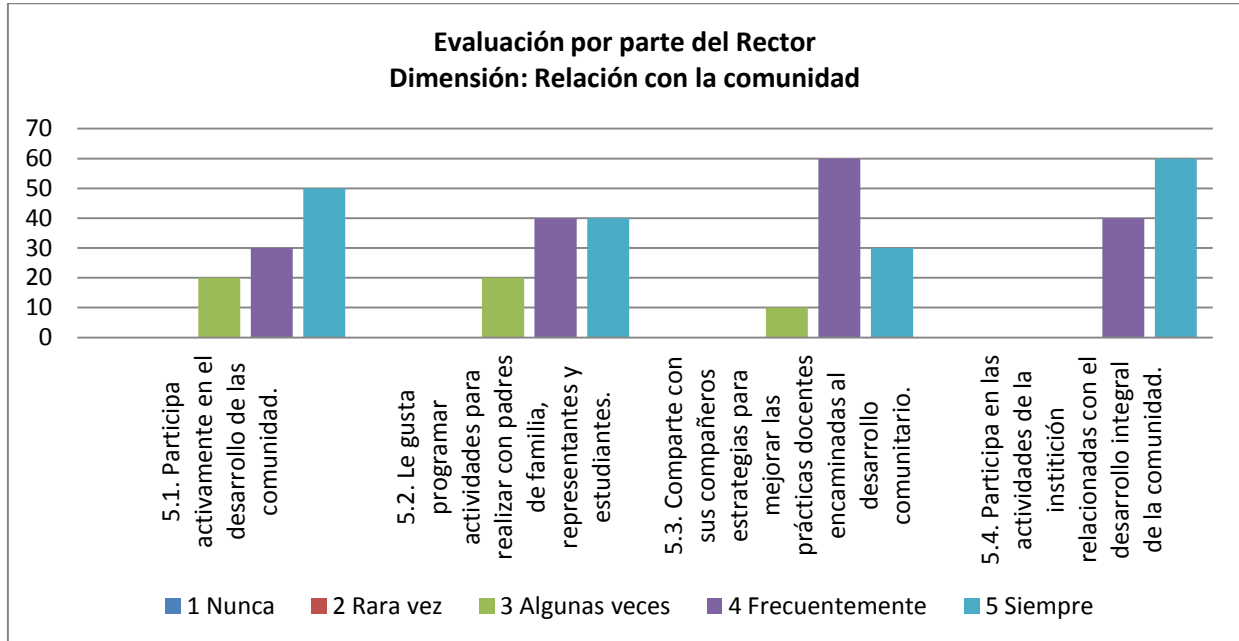
Tabla 20: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	10	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	10	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
TOTAL	0		0		5		17		18			
PUNTAJE	0		0		0,74		3,757		5,31		9,807	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		0,074		0,376		0,531		0,9807	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 18



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Como se aprecia en la tabla 20 en cuanto a la dimensión relación con la comunidad evaluada por el rector, el 50% de los docentes participa activamente en el desarrollo de la comunidad siempre y el 20% algunas veces; el 80% le gusta siempre o frecuentemente programar actividades para realizar con padre de familia; el 60% frecuentemente comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario y participa siempre en actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

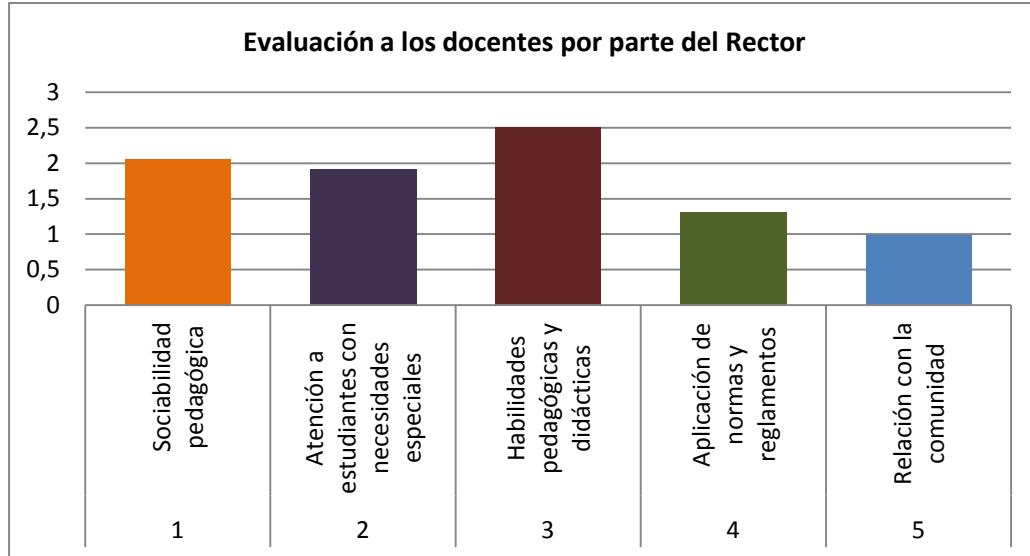
5.1.6. Resumen evaluación de los docentes por parte del Rector

A nivel general se percibe la existencia de una tendencia aceptable respecto a los resultados de la evaluación a los docentes por parte del rector pues señalan un nivel considerable de 8,8051 puntos.

Tabla 21
Evaluación de los docentes por parte del Rector sobre 10 puntos

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Sociabilidad pedagógica	20,647	2,0647
2	Atención a estudiantes con necesidades especiales	19,247	1,9247
3	Habilidades pedagógicas y didácticas	25,15	2,515
4	Aplicación de normas y reglamentos	13,2	1,32
5	Relación con la comunidad	9,807	0,9807
TOTAL			8,8051

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 19

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla 21 se puede observar resultados igualmente positivos, los docentes alcanzan un 88,05% de aceptación en el análisis de cada una de las dimensiones señaladas, mientras que el 11,95% faltante se presenta en su mayoría en la dimensión de relación con la comunidad, ya que es la característica con menor puntuación en relación a su puntaje deseado.

5.1.7. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

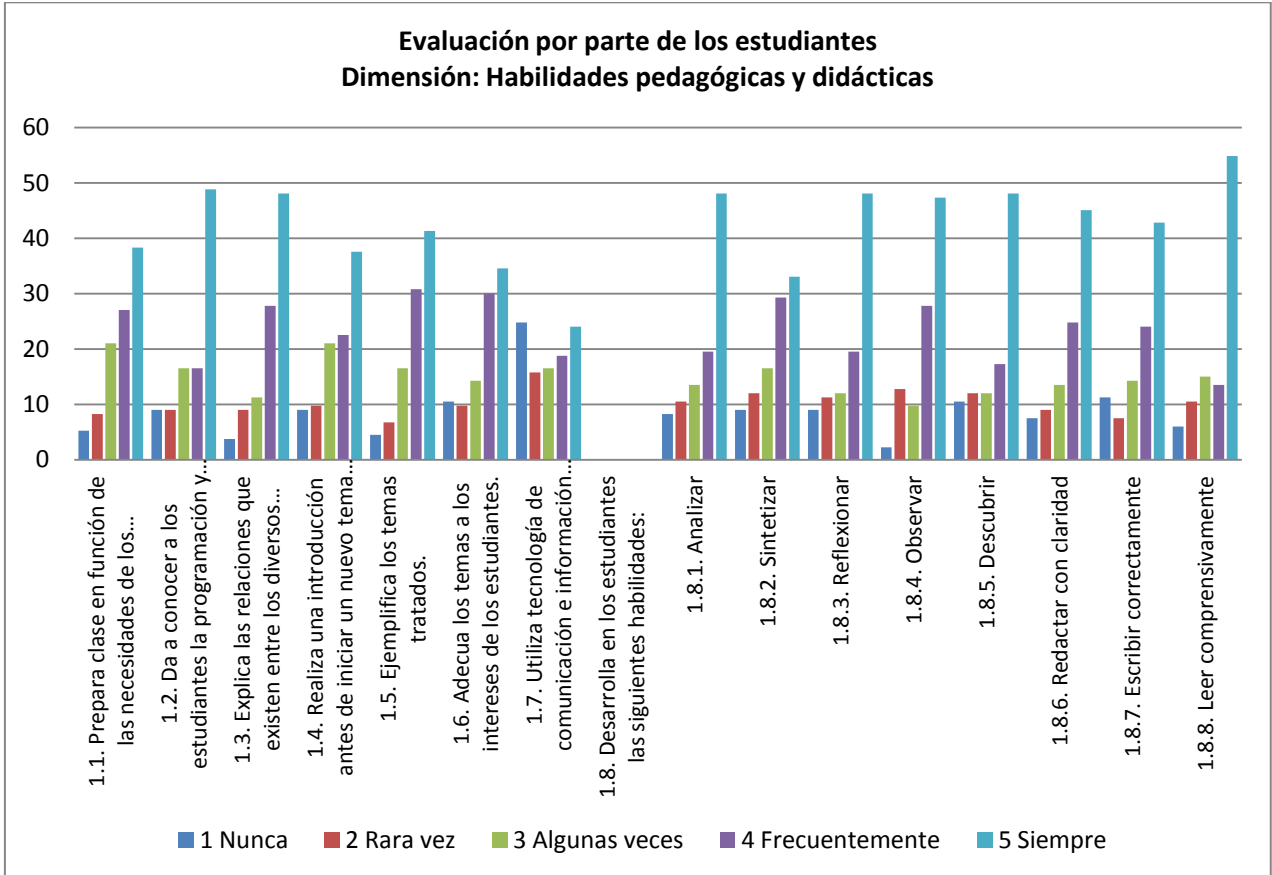
Tabla 22: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Prepara clase en función de las necesidades de los estudiantes.	7	5,3	10	7,5	27	20	35	26	51	38	133	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	12	9	11	8,3	21	16	21	16	65	49	133	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	5	3,8	12	9	15	11	37	28	61	46	133	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	12	9	12	9	28	21	30	23	48	36	133	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	6	4,5	9	6,8	22	17	40	30	53	40	133	100

1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	14	11	13	9,8	19	14	38	29	46	35	133	100
1.7. Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.	33	25	20	15	21	16	25	19	31	23	133	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar	11	8,3	14	11	18	14	26	20	61	46	133	100
1.8.2. Sintetizar	12	9	16	12	21	16	37	28	44	33	133	100
1.8.3. Reflexionar	12	9	14	11	16	12	24	18	64	48	133	100
1.8.4. Observar	3	2,3	16	12	13	9,8	37	28	61	46	133	100
1.8.5. Descubrir	14	11	16	12	15	11	23	17	62	47	133	100
1.8.6. Redactar con claridad	10	7,5	12	9	18	14	30	23	60	45	133	100
1.8.7. Escribir correctamente	15	11	10	7,5	19	14	31	23	55	41	133	100
1.8.8. Leer comprensivamente	8	6	14	11	20	15	18	14	70	53	133	100
TOTAL	174		199		293		452		832			
PUNTAJE	0		34,029		100,5		232,33		570,75		937,61	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,256		0,756		1,747		4,291		7,0497	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 20



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes, se puede observar en la tabla 22 que el 38% de los docentes siempre preparan clase en función de las necesidades de los estudiantes, en comparación con el 5,3% y 8,3% que nunca o rara vez lo hacen. El 49% da a conocer a los estudiantes siempre la programación y objetivos de área al inicio del año lectivo y explica la relación entre los temas y contenidos, sin embargo el 9% lo hacen rara vez. Entre el 9% y 10% nunca o rara vez realizan una introducción antes de iniciar un nuevo tema y el 38% lo hacen siempre. El 4,5% nunca ejemplifica los temas tratados y el 6,8% lo hacen rara vez; el 11% de los docentes nunca adecua los temas a los intereses de los estudiantes y el 35% lo hacen siempre. Un punto importante en el análisis de las encuestas es el uso de las Tics, que según los estudiantes el 25% nunca las utilizan, el 33% las usan rara vez o algunas veces y el 43% lo hacen frecuentemente o siempre.

Las habilidades más desarrolladas siempre en los estudiantes son: leer comprensivamente con un 55%; analizar, reflexionar y descubrir con un 48%; observar con 47%; las habilidades que nunca se desarrollan en los estudiantes están: descubrir y escribir con un 11%, sintetizar, reflexionar con un 9%.

Es importante destacar el hecho que según los estudiantes existen maestros que no buscan desarrollar habilidades en ellos nunca, aspecto que debe ser analizado a profundidad y del cual los estudiantes son conscientes, junto con el uso de las Tics.

Tabla 23: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	9	6,8	11	8,3	21	16	30	23	62	47	133	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	6	4,5	10	7,5	18	14	32	24	67	50	133	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	11	8,3	14	11	17	13	31	23	60	45	133	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	15	11	13	9,8	19	14	30	23	56	42	133	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	21	16	17	13	15	11	37	28	43	32	133	100

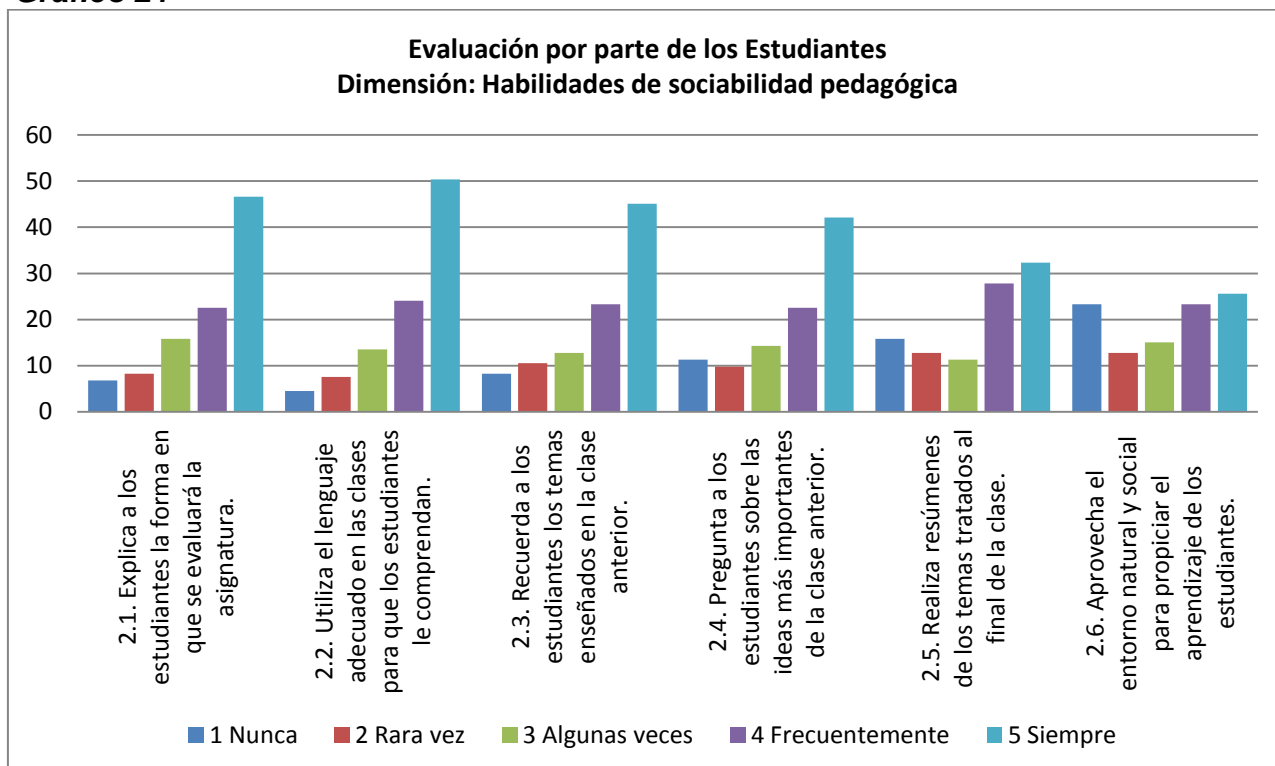
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	31	23	17	13	20	15	31	23	34	26	133	100
TOTAL	93		82		110		191		322			
PUNTAJE	0		14,022		37,73		98,174		220,89		370,82	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,105		0,284		0,738		1,661		2,7881	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de estudiantes 133

Grafico 21



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la dimensión de habilidades de sociabilidad pedagógica, según los estudiantes el 47% de los docentes explican la forma como se evaluará la asignatura frente al 6,8% que no lo hacen nunca.

El 50% siempre usan un lenguaje adecuado y el 7,5% lo hacen rara vez; el 45% siempre recuerda a los estudiantes los temas de la clase anterior y el 8,3% no lo hacen nunca. El 42% siempre pregunta sobre las ideas más importantes, el 23% lo hacen frecuentemente, el 14% algunas veces, el 9,8% rara vez y el 11% nunca.

El 32% de los docentes siempre realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase y el 16% no lo hacen nunca.

El 23% nunca aprovechan el entorno natural y social para mejorar el aprendizaje, el 15% lo hacen algunas veces y el 26% lo hacen siempre. Este último sería el punto más crítico pues los estudiantes consideran que no se usa el entorno para mejorar las clases, aspecto que debería ser considerado por los docentes al momento de dictar las clases, estableciendo relaciones entre lo aprendido con el medio ambiente.

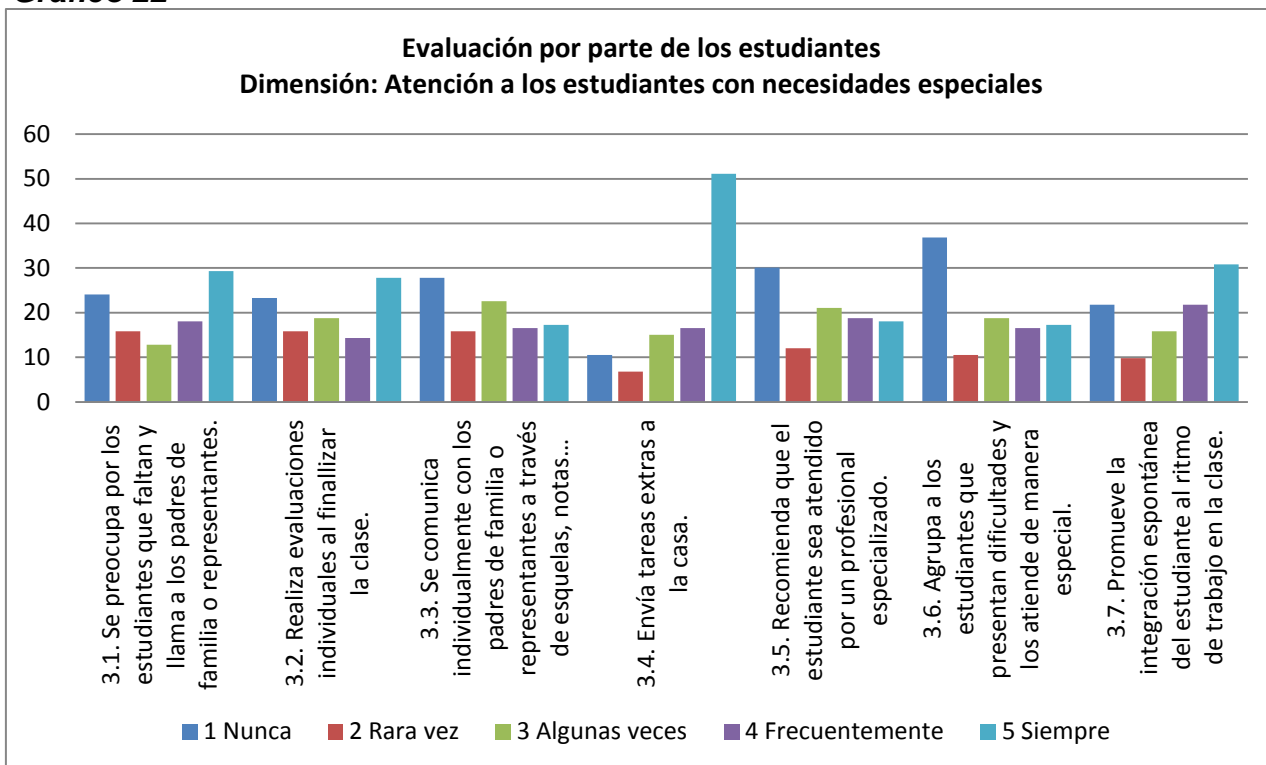
Tabla 24: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	32	24	21	16	17	13	24	18	39	29	133	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	31	23	21	16	25	19	19	14	37	28	133	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	37	28	21	16	30	23	22	17	23	17	133	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	14	11	9	6,8	20	15	22	17	68	51	133	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	40	30	16	12	28	21	25	19	24	18	133	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	49	37	14	11	25	19	22	17	23	17	133	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo en la clase.	29	22	13	9,8	21	16	29	22	41	31	133	100
TOTAL	232		115		166		163		255			
PUNTAJE	0		19,665		56,938		83,782		174,93		335,32	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,148		0,428		0,630		1,315		2,5212	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de estudiantes 133

Grafico 22

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En el punto de atención a los estudiantes con necesidades individuales, los estudiantes consideran que el 29% se preocupa por los estudiantes que faltan y llaman a sus padres de familia o representantes siempre, en comparación con el 24% que no lo hacen nunca; el 23% nunca realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase frente a un 28% que lo hacen siempre; un punto importante dentro del estudio es que el 28% de los estudiantes consideran que los docentes nunca se comunican individualmente con los padres de familia a través de esquelas, notas o entrevistas, frente al 17% que lo hacen siempre y el 23% lo hacen algunas veces.

El 51% siempre envía tareas extras a la casa y el 11% nunca. El 30% nunca recomienda que el estudiante sea tratado por un profesional especializado mientras que el 19% lo hacen frecuentemente. El 37% de los docentes nunca agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial frente al 17% que lo hacen siempre. El 31% siempre promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo en la clases y el 22% no lo hace nunca.

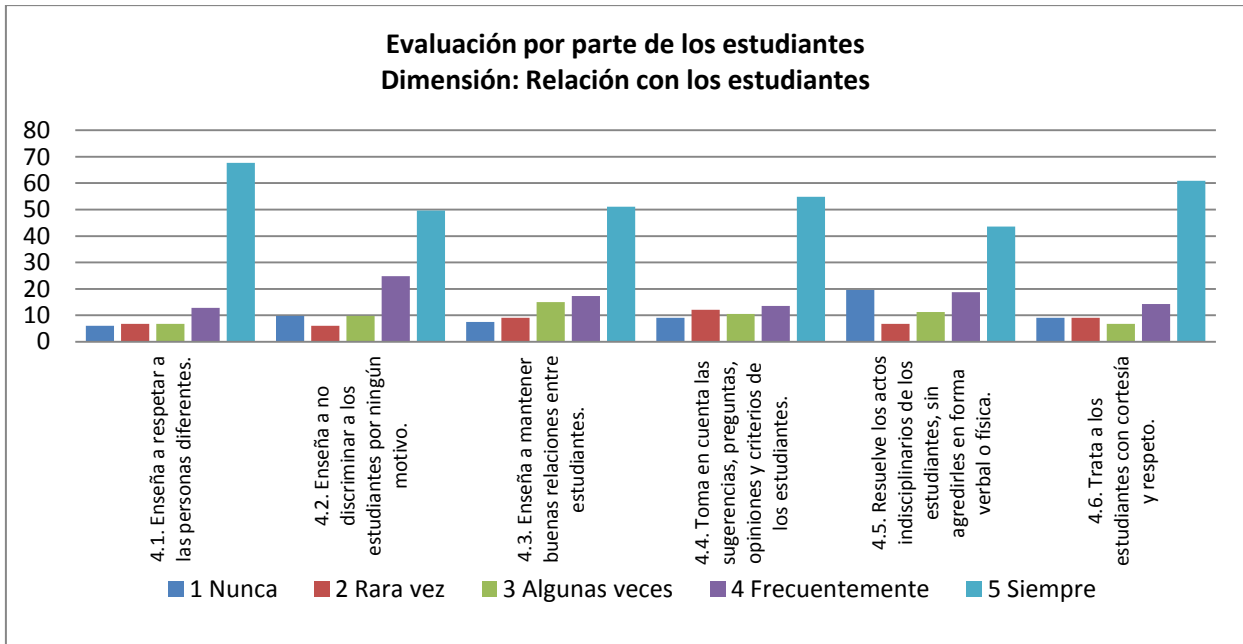
Tabla 25: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES													
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	8	6	9	6,8	9	6,8	17	13	90	68	133	100	
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	13	9,8	8	6	13	9,8	33	25	66	50	133	100	
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	10	7,5	12	9	20	15	23	17	68	51	133	100	
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	12	9	16	12	14	11	18	14	73	55	133	100	
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	26	20	9	6,8	15	11	25	19	58	44	133	100	
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	12	9	12	9	9	6,8	19	14	81	61	133	100	
TOTAL	81		66		80		135		436				
PUNTAJE	0		11,286		27,44		69,39		299,1		407,21		
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,085		0,206		0,522		2,249		3,0617		

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 23



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En lo referente a relación con los estudiantes, el 68% de los estudiantes consideran que los docentes siempre enseñan a respetar a las personas diferentes frente a un 6% que no lo hacen nunca; el 50% de los docentes enseñan a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo el 7,5% no lo hacen nunca.

El 55% toma en cuenta las sugerencias de los estudiantes, el 9% no lo hacen nunca y el 12% lo hacen rara vez. En cuanto a resolver los actos indisciplinarios de los estudiantes, el 44% lo hacen siempre sin agresión física o verbal, pero el 20% no lo hacen nunca. El 61% trata a los estudiantes con cortesía y respeto; pero los estudiantes creen que el 9% no lo hacen nunca o el 9% lo hacen rara vez.

5.1.8. Resumen evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

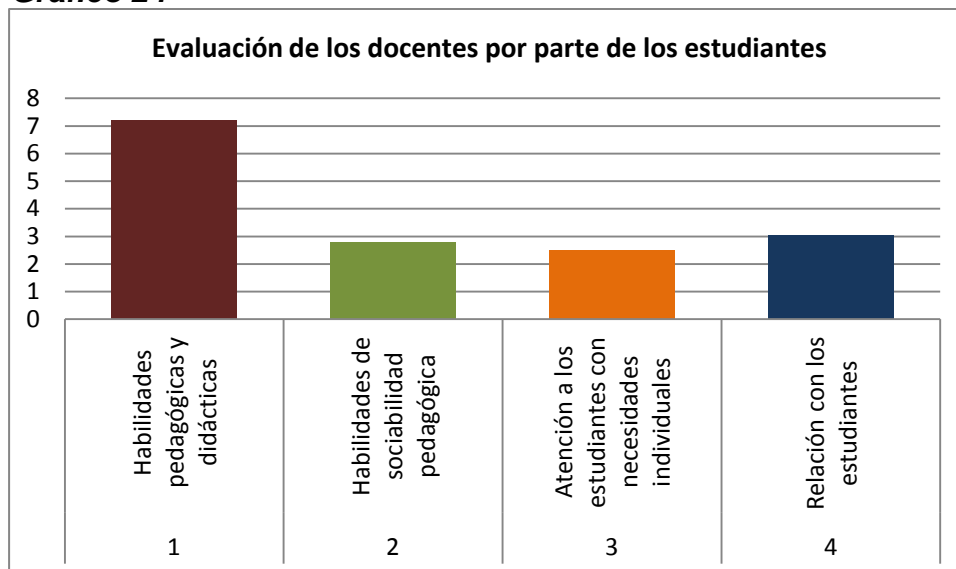
A nivel general se percibe la existencia de una tendencia aceptable respecto a los resultados de la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes, pues señalan un nivel de 15,595 puntos en relación a los 24 puntos de este análisis.

Tabla 26

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	960,751	7,224
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	370,818	2,788
3	Atención a los estudiantes con necesidades individuales	335,315	2,521
4	Relación con los estudiantes	407,212	3,062
TOTAL			15,595

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 24

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla 26 se puede observar resultados aceptables pero no excelentes, pues los docentes alcanzan un 64,98% de aceptación en el análisis de cada una de las dimensiones señaladas, mientras que el 35,02% faltante se presenta en su mayoría en la dimensión de habilidades de sociabilidad, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes, pues de los cuatro puntos analizados el que tuvo mayor puntuación fue el de habilidades pedagógicas y didácticas que según los estudiantes poseen los docentes evaluados, tal y como se puede apreciar en el grafico 24.

5.1.9. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

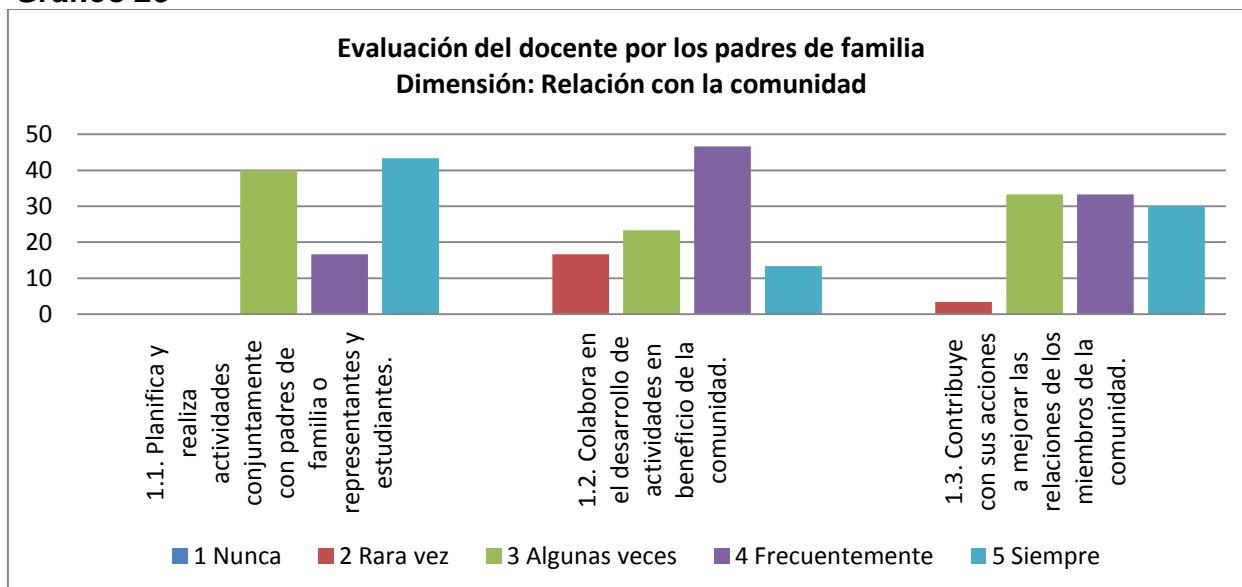
Es importante destacar que cada comunidad tiene singularidad con diferencias que son propias. Cada individuo que forme parte de una comunidad posee una necesidad de identificación cultural y de pertenencia, que es necesario satisfacer, a través de la educación.

Tabla 27: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
CRITERIOS A EVALUAR: El Docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0	0	0	12	40	5	17	13	43	30	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	5	17	7	23	14	47	4	13	30	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	1	3,3	10	33	10	33	9	30	30	100
TOTAL	0		6		29		29		26			
PUNTAJE	0		1,266		12,209		18,328		21,918		53,721	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,042		0,407		0,611		0,731		1,7907	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 25

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la dimensión relación con la comunidad analizada por parte de los padres de familia se puede observar que, el 40% de los padres creen que los docentes algunas veces planifican y realizan actividades conjuntamente con padres y estudiantes, el 17% creen que lo hacen frecuentemente y el 43% piensan que es siempre.

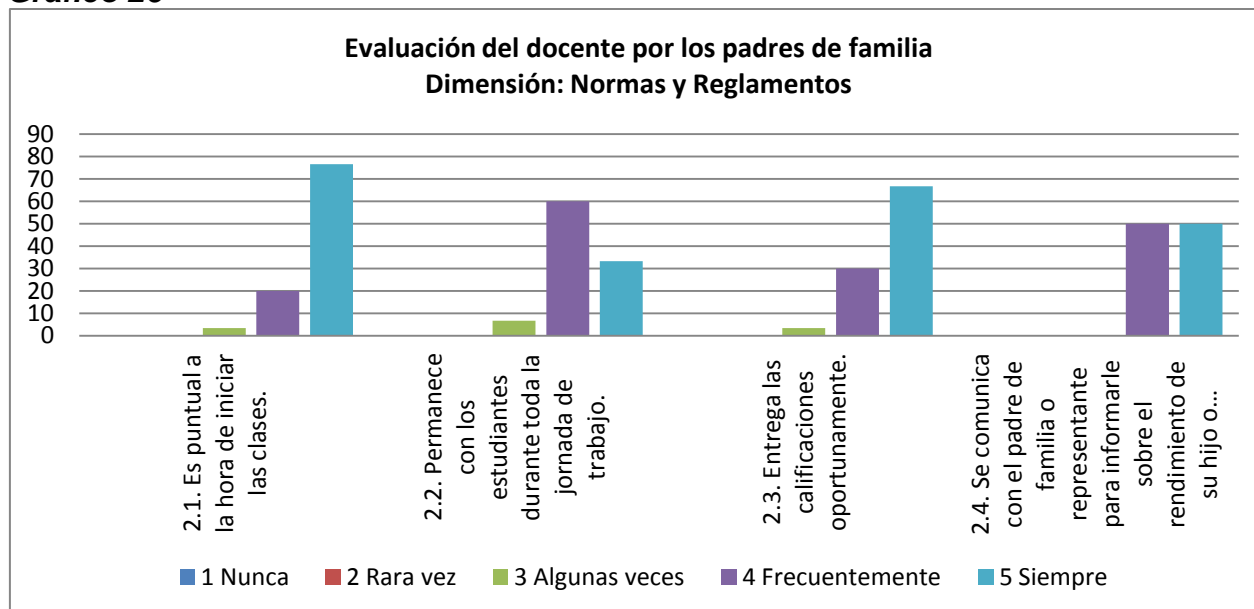
En cuanto a colaborar en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, el 47% creen que los docentes lo hacen frecuentemente frente a un 17% que piensan que lo hacen rara vez o un 23% que piensan que lo hacen algunas veces, y el 13% consideran que lo hacen siempre. Además, el 33% creen los docentes evaluados contribuyen frecuentemente o algunas veces con sus acciones a mejorar las relaciones con los miembros de la comunidad, el 30% piensan que lo hacen siempre y el 3,3% suponen que lo hacen rara vez.

Tabla 28: NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS												
CRITERIOS A EVALUAR: El Docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	0	0	1	3,3	6	20	23	77	30	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0	2	6,7	18	60	10	33	30	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0	0	1	3,3	9	30	20	67	30	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	0	0	0	0	15	50	15	50	30	100
TOTAL	0		0		4		48		68			
PUNTAJE	0		0		1,684		30,336		57,324		89,344	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		0,056		1,011		1,911		2,9781	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 26

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se analiza cómo se muestra en la tabla anterior la dimensión normas y reglamentos en la cual se observa que, el 77% considera que los docentes siempre son puntuales a la hora de iniciar las clases, el 20% señalan que frecuentemente y el 3,3% algunas veces; además, el 60% cree que frecuentemente el docente permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, el 33% opina que siempre lo hace y el 6,7% consideran que lo hace algunas veces.

En cuanto a si entregan las calificaciones puntualmente, el 67% considera que lo hacen siempre y en la opción de si el docente se comunica con los representantes para informar sobre el rendimiento de su hijo, el 50% consideran que lo hacen siempre y el otro 50% consideran que es frecuentemente.

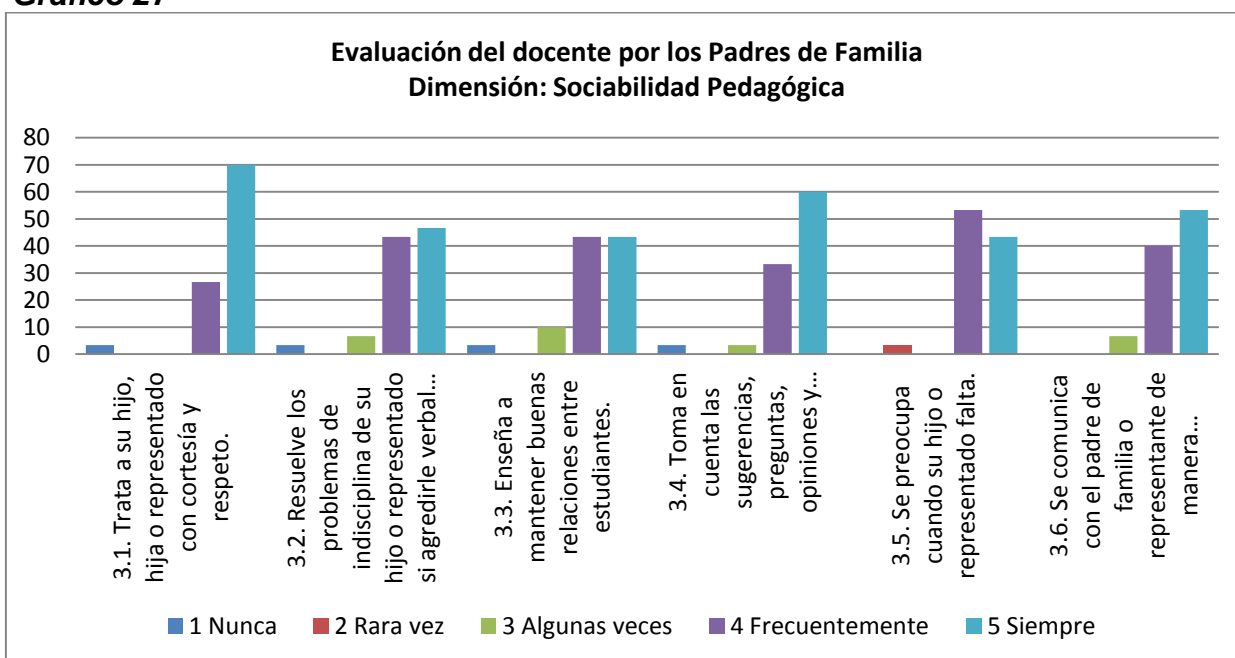
La Pedagogía Social ha sido también caracterizada a partir de la función social que desempeña señalando que es un campo de conocimiento teórico y una práctica docente, que tiene entre sus objetivos fundamentales la preparación y cualificación de los futuros profesionales de la educación social (Sáez y Molina, 2006).

Tabla 29: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
CRITERIOS A EVALUAR: El Docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	1	3,3	0	0	0	0	8	27	21	70	30	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado si agredirle verbal o físicamente.	1	3,3	0	0	2	6,7	13	43	14	47	30	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	1	3,3	0	0	3	10	13	43	13	43	30	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	1	3,3	0	0	1	3,3	10	33	18	60	30	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	1	3,3	0	0	16	53	13	43	30	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	0	0	2	6,7	12	40	16	53	30	100
TOTAL	4		1		8		72		95			
PUNTAJE	0		0,211		3,368		45,504		80,085		129,17	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,007		0,112		1,517		2,670		4,3056	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 27

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la dimensión Sociabilidad pedagógica evaluada por los padres de familia a los docentes se puede observar que, el 70% de los encuestados consideran que el docente siempre trata a su representado con cortesía y respeto; el 47% señalan que siempre el docente resuelve los problemas de disciplina sin agresiones físicas o verbales, mientras que el 6,7% establecen que lo hacen algunas vez y el 3,3% eligieron la opción nunca. En lo referente a mantener buenas relaciones con los estudiantes el 86% consideran que frecuentemente y siempre enseñan a mantener buenas relaciones. El 60% toma en cuenta las sugerencias, preguntas y opiniones de los representados, frente a un 3,3% que no lo hacen nunca. El 53% se preocupa frecuentemente cuando los estudiantes faltan a clase y siempre se comunica con los padres de familia mediante esquelas, notas escritas y/o entrevistas, frente a un 40% que lo hacen frecuentemente.

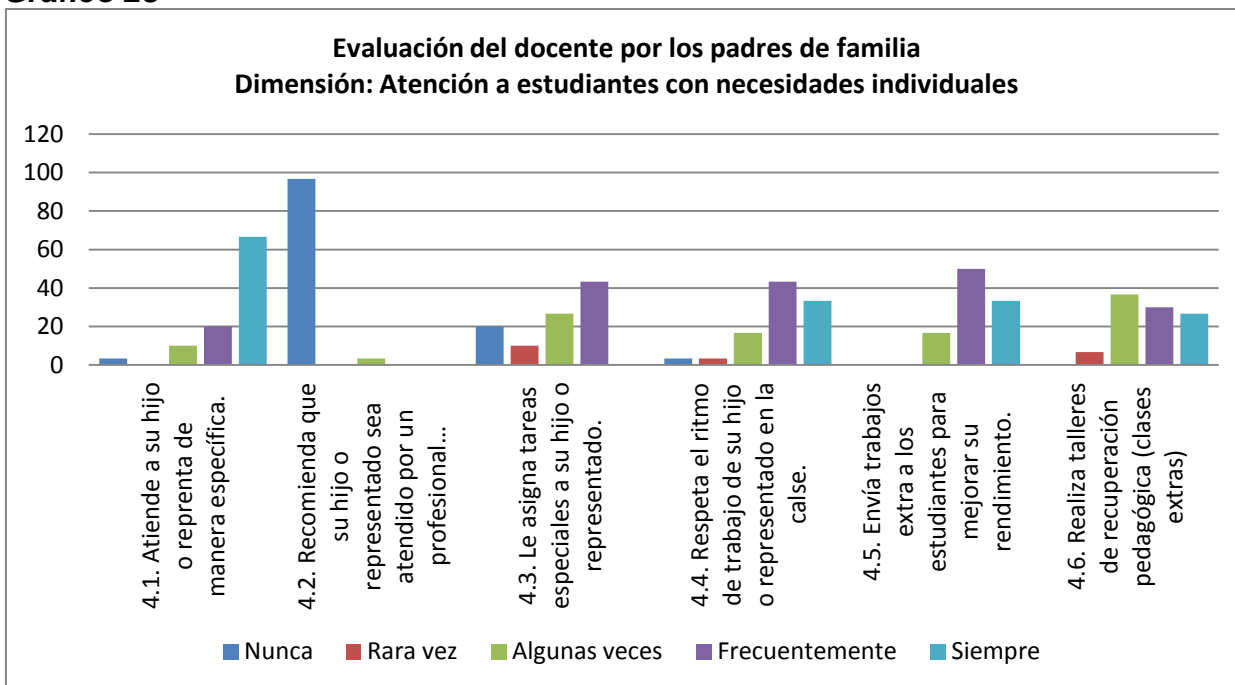
Es importante considerar a los estudiantes con necesidades individuales al momento de realizar las planificaciones o realizar los planes de clases para considerar sus capacidades de aprendizaje.

Tabla 30: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
CRITERIOS A EVALUAR: El Docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	1	3,3	0	0	3	10	6	20	20	67	30	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	29	97	0	0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	6	20	3	10	8	27	13	43	0	0	30	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	1	3,3	1	3,3	5	17	13	43	10	33	30	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	0	0	5	17	15	50	10	33	30	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras)	0	0	2	6,7	11	37	9	30	8	27	30	100
TOTAL	37		6		33		56		48			
PUNTAJE	0		1,266		13,893		35,392		40,464		91,015	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,042		0,463		1,180		1,349		3,0338	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 28

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En el análisis de la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales realizada por parte de los padres de familia a los docentes, se aprecia que el 67% de los docentes atienden a los estudiantes de manera específica, el 20% lo hacen frecuentemente, el 10% lo hacen algunas veces y el 3,3% no lo hacen nunca. Es importante considerar que el 97% de los padres de familia consideran que nunca los docentes recomiendan a los estudiantes para que sean atendidos con un profesional especializado.

En lo referente a si los maestros asignan tareas especiales a los alumnos, el 43% de los docentes consideran que frecuentemente lo hacen, el 27% consideran que algunas veces, el 10% rara vez y el 20% nunca. El 43% de los docentes frecuentemente respetan el ritmo de trabajo de los estudiantes en clase. El 50% envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento y el 33% frecuentemente.

Finalmente el 37% algunas veces realizan talleres de recuperación pedagógica para mejorar el rendimiento de los estudiantes, el 6,7% lo hacen rara vez, el 30% frecuentemente y el 27% siempre.

5.1.10. Resumen de la Evaluación a los docentes por los padres de familia

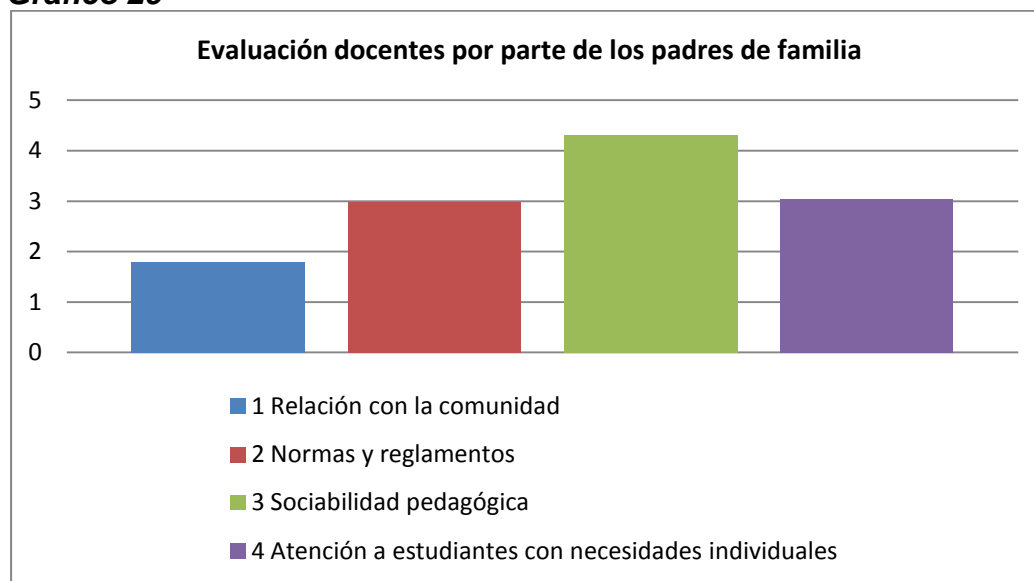
La evaluación general realizada por parte de los padres de familia, es aceptable pero existen una serie de puntos que es necesario superar.

Tabla 31

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Relación con la comunidad	53,721	1,791
2	Normas y reglamentos	89,344	2,978
3	Sociabilidad pedagógica	129,168	4,306
2	Atención a estudiantes con necesidades individuales	91,015	3,034
TOTAL			12,108

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 29



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla anterior se puede observar que los docentes obtienen 12,11 sobre 16 puntos, lo que representa un porcentaje de 75,68%; por el otro lado existe un 24,32% que es necesario mejorar, según los resultados generales anteriores se puede apreciar que el análisis hecho por los padres de familia a los docentes ha obtenido la menor de

las puntuaciones, aspecto que es necesario considerar para mejorar la calidad de los docentes del plantel y su apreciación hacia fuera del colegio.

5.1.11. Observación de la clase impartida por el docente

Tabla 32: ACTIVIDADES INICIALES

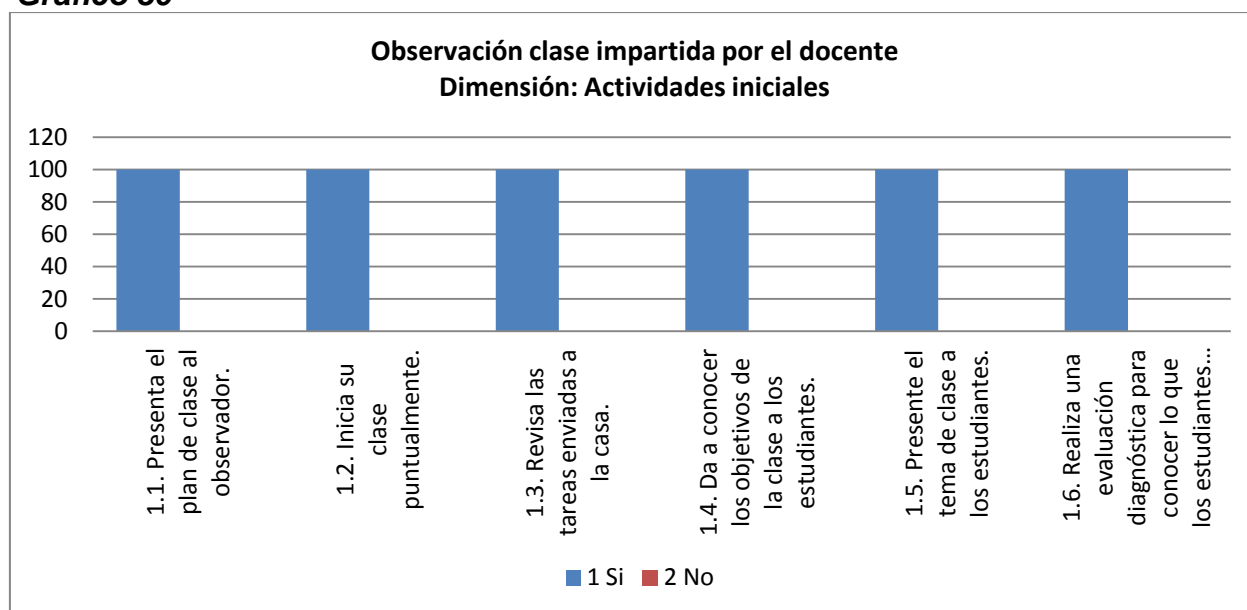
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. ACTIVIDADES INICIALES						
CRITERIOS A EVALUAR: El docente:	VALORACIÓN:				TOTAL	
	1		2		N°	%
	N°	%	N°	%		
1.1. Presenta el plan de clase al observador.	10	100	0	0	10	100
1.2. Inicia su clase puntualmente.	10	100	0	0	10	100
1.3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	10	100	0	0	10	100
1.4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	10	100	0	0	10	100
1.5. Presente el tema de clase a los estudiantes.	10	100	0	0	10	100
1.6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	10	100	0	0	10	100
TOTAL	60		0			
PUNTAJE	75		0		75	
PUNTAJE PROMEDIO	7,5		0,000		7,5	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes: 10

Grafico 30



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Como se puede apreciar en la tabla 32, siempre los docentes cumplen con todas las dimensiones referentes a las actividades iniciales durante la clase demostrativa.

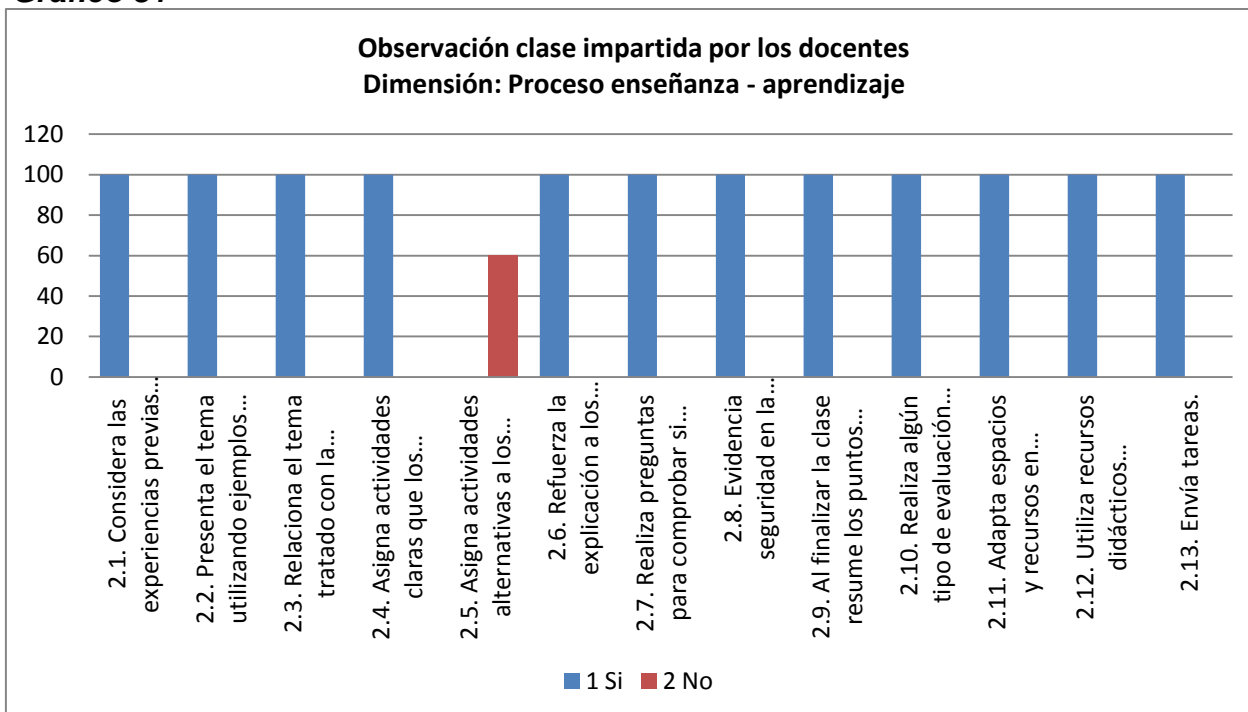
Tabla 33: PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE						
CRITERIOS A EVALUAR: El docente:	VALORACIÓN:				TOTAL	
	1		2			
	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	100	0	0	10	100
2.2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10	100	0	0	10	100
2.3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	100	0	0	10	100
2.4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	10	100	0	0	10	100
2.5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	0	0	6	60	10	100
2.6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	100	0	0	10	100
2.7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	10	100	0	0	10	100
2.8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	10	100	0	0	10	100
2.9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	100	0	0	10	100
2.10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	10	100	0	0	10	100
2.11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	10	100	0	0	10	100
2.12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	10	100	0	0	10	100
2.13. Envía tareas.	10	100	0	0	10	100
TOTAL	120		6			
PUNTAJE	150		0		150	
PUNTAJE PROMEDIO	15,000		0,000		15	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes: 10

Grafico 31

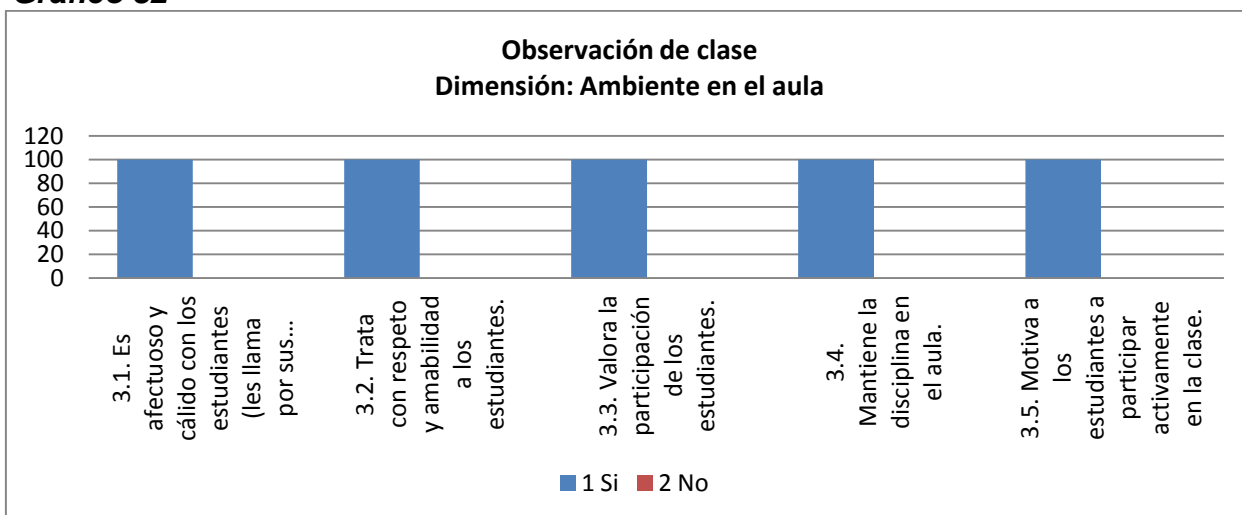
Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En lo referente al proceso de enseñanza aprendizaje, frecuentemente los docentes no asignan actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. Mientras que siempre cumplen a cabalidad con las otras alternativas.

Tabla 34: AMBIENTE EN EL AULA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. AMBIENTE EN EL AULA						
CRITERIOS A EVALUAR: El docente:	VALORACIÓN:				TOTAL	
	1		2			
	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres)	10	100	0	0	10	100
3.2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	100	0	0	10	100
3.3. Valora la participación de los estudiantes.	10	100	0	0	10	100
3.4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	100	0	0	10	100
3.5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	10	100	0	0	10	100
TOTAL	50		0			
PUNTAJE	62,5		0		62,5	
PUNTAJE PROMEDIO	6,250		0,000		6,25	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 32

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la dimensión ambiente en el aula al analizar la observación de la clase se observa que siempre cumplen los docentes con todas las normas establecidas dentro de la dimensión objeto de estudio.

5.1.12. Resumen Observación de la clase

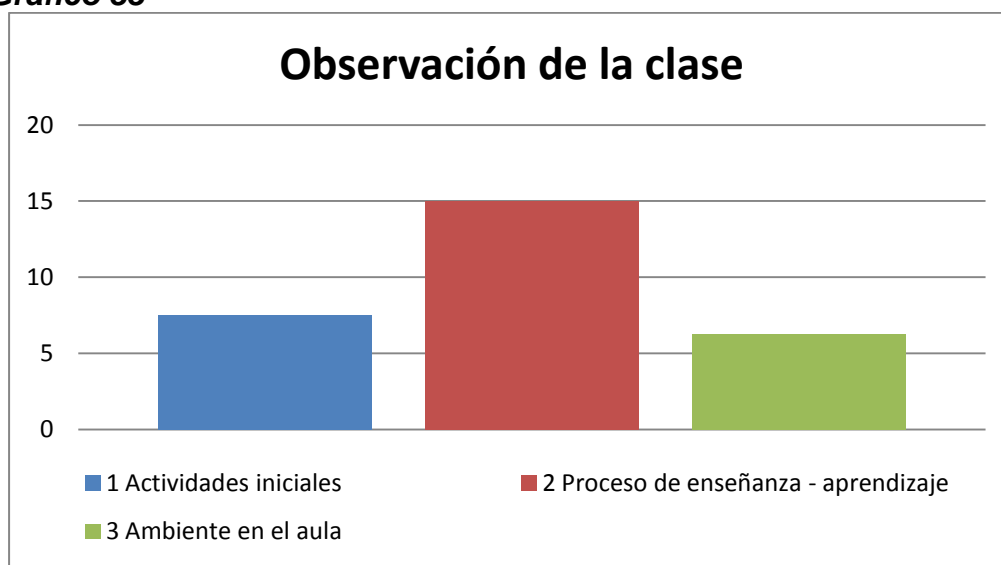
Se puede observar luego del análisis de las observaciones a las clases de cada uno de los 10 docentes analizados, que el colegio posee un ambiente, pues los docentes cumplen a cabalidad con cada uno de los puntos tratados para el control de la clase.

Tabla 35

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Actividades iniciales	75,000	7,500
2	Proceso de enseñanza - aprendizaje	150,000	15,000
3	Ambiente en el aula	62,500	6,250
TOTAL			28,750

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Total de docentes: 10

Grafico 33

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

La calificación de 28,75 sobre 30 es aceptable pues afirma que los docentes están siguiendo el ciclo de aprendizaje, es decir, cumplen correctamente el proceso de enseñanza constructivo, en donde el docente es el guía para la auto-enseñanza de los estudiantes. En la observación de la clase impartida para evaluar el desempeño profesional docente se evaluaron dimensiones como actividades iniciales en las que se obtuvieron 7,5 puntos, proceso de enseñanza-aprendizaje con 15 puntos y ambiente en el aula con 6,25 puntos. Por lo tanto como se explico anteriormente el resultado final es de 28,75 sobre 30 puntos, lo que representa un 95,83% de puntuaciones positivas obtenidas en este instrumento, frente a un 4,17% de características que es necesario mejorar.

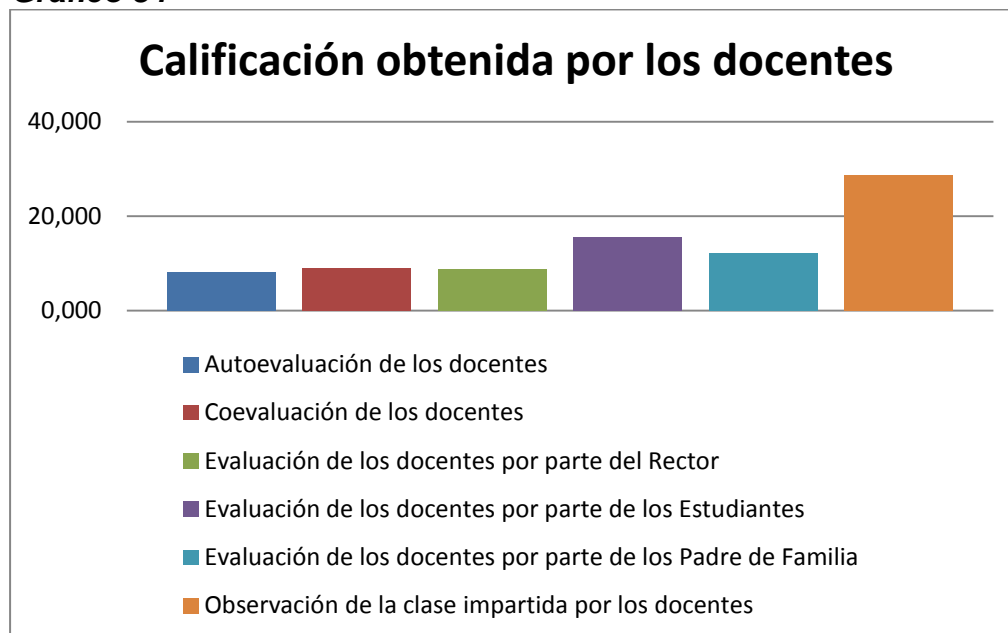
5.1.13. Calificación obtenida en el desempeño profesional docente sobre 100 puntos

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 califica el desempeño profesional docente, el cual obtiene una categoría de A lo cual equivale a excelente.

Tabla 36

CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO	PUNTAJE PROMEDIO	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,054		
Coevaluación de los docentes	9,047		
Evaluación de los docentes por parte del Rector	8,805		
Evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes	15,595		
Evaluación de los docentes por parte de los Padre de Familia	12,108		
Observación de la clase impartida por los docentes	28,750		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	82,359		

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 34

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla anterior se recogen los resultados obtenidos en cada instrumento de evaluación docente a fin de obtener una calificación general de su desempeño

profesional, así, se observa un total de 82,36 sobre 100 puntos equivalentes a un desempeño excelente. Las puntuaciones más altas se obtienen en la calificación de la clase impartida con 28,75 puntos y la evaluación por parte de los estudiantes con 15,60.

5.1.14. Autoevaluación del rector

Ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas. Un buen gerente, requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos, no sólo administrativos y de infraestructura, sino también competencias específicas que le posibiliten diseñar y ejecutar los proyectos educativos, así como contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución. Para lograrlo, el director debe demostrar con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor eficiencia y efectividad y sobre todo con calidad. Competencias que deben estar íntimamente relacionadas con las capacidades, que como director tiene, para incidir en la acción que realizan los docentes, tanto en su práctica pedagógica como en la cultura institucional.

Tabla 37: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente; administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
1.26. Lidero al Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	0	1	100	1	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

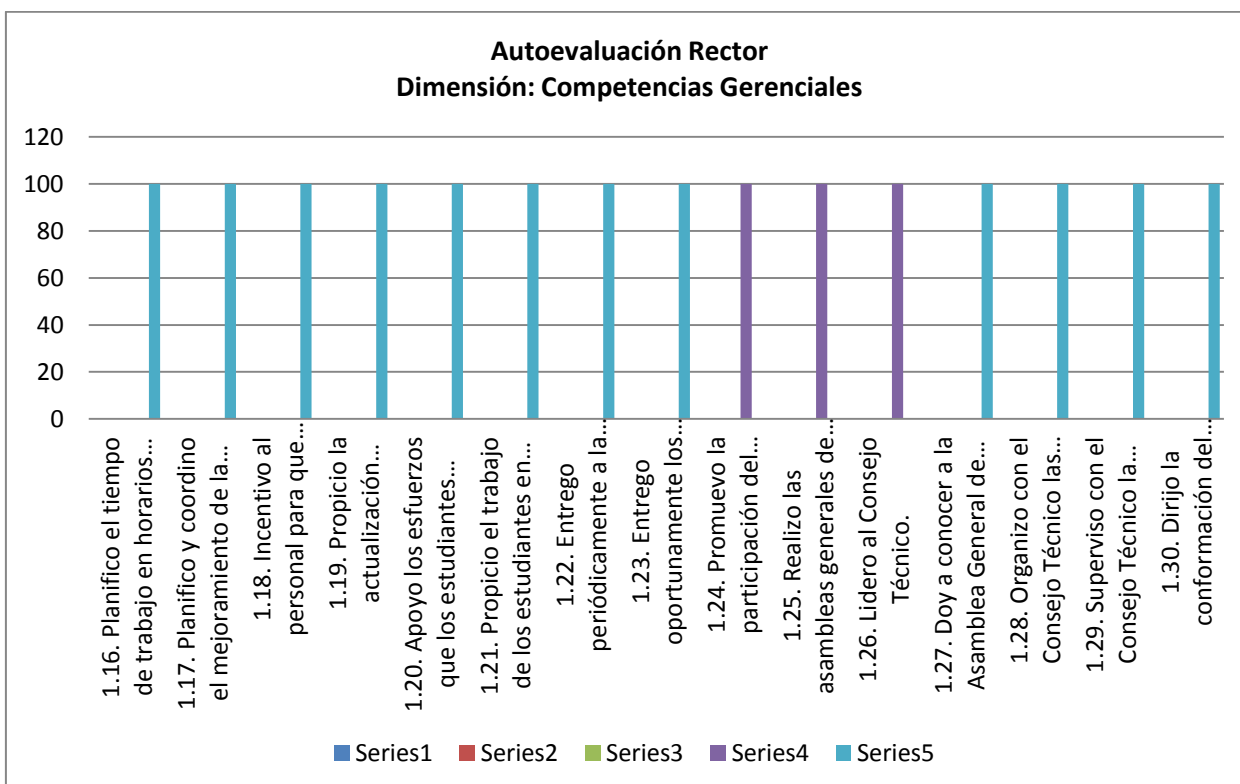
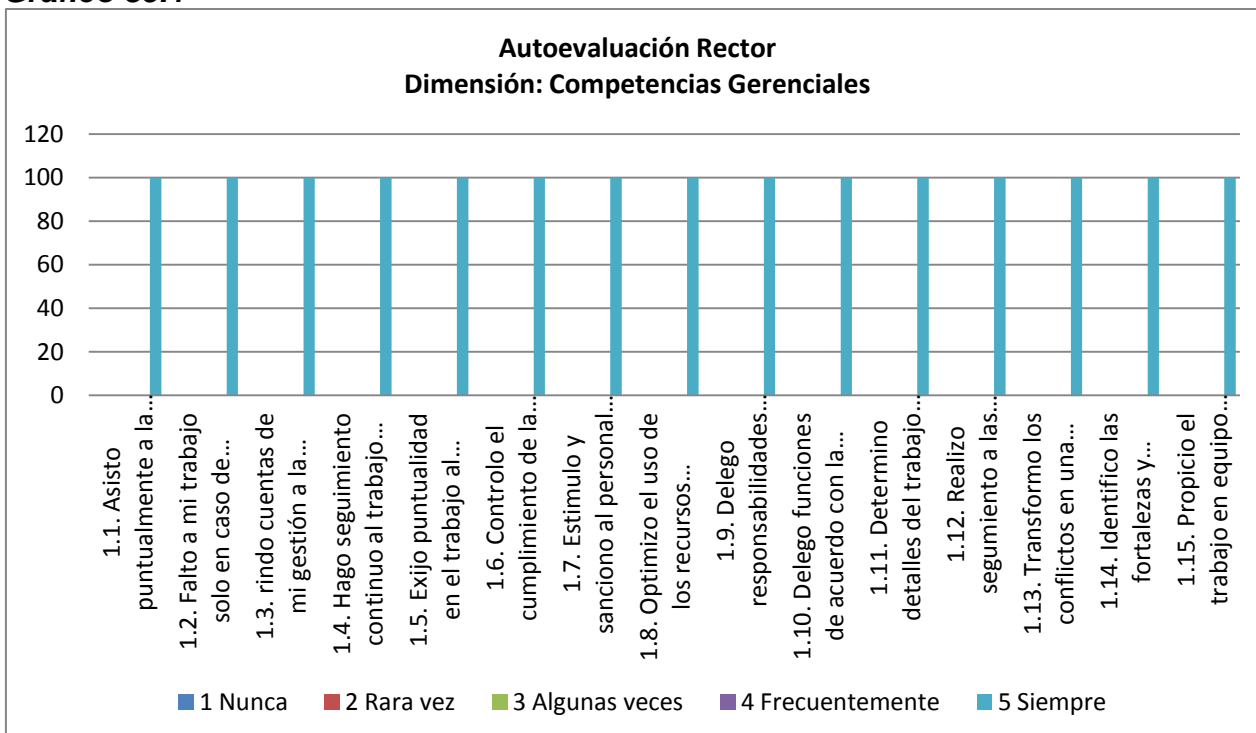
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	0	1	100	1	100

1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	0	1	100	1	100
1.58. Oriento a los Padres de Familia para que rindan cuentas a los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	0	1	100	1	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horarios de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus padres.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	5	58			
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0	0,875	0,875	13,514	14,389		
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,875	0,875	13,514	14,389		

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

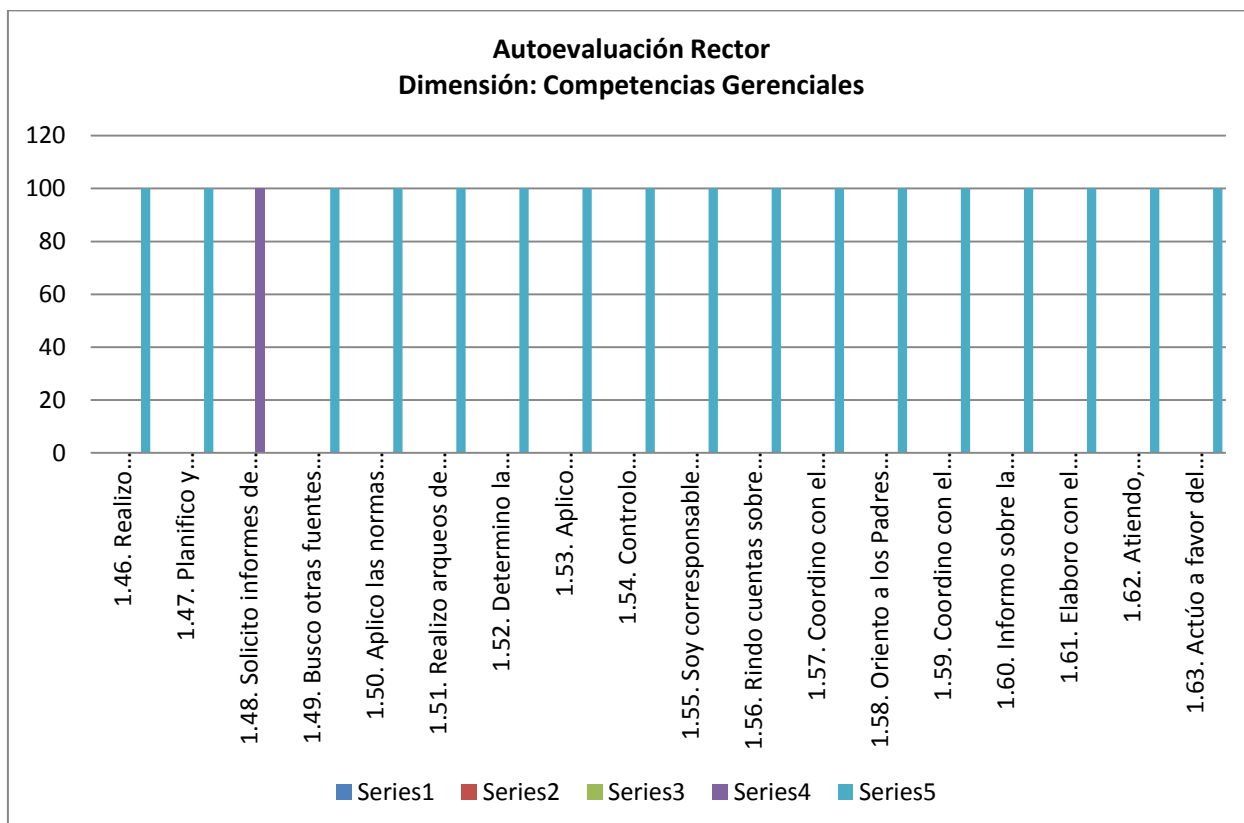
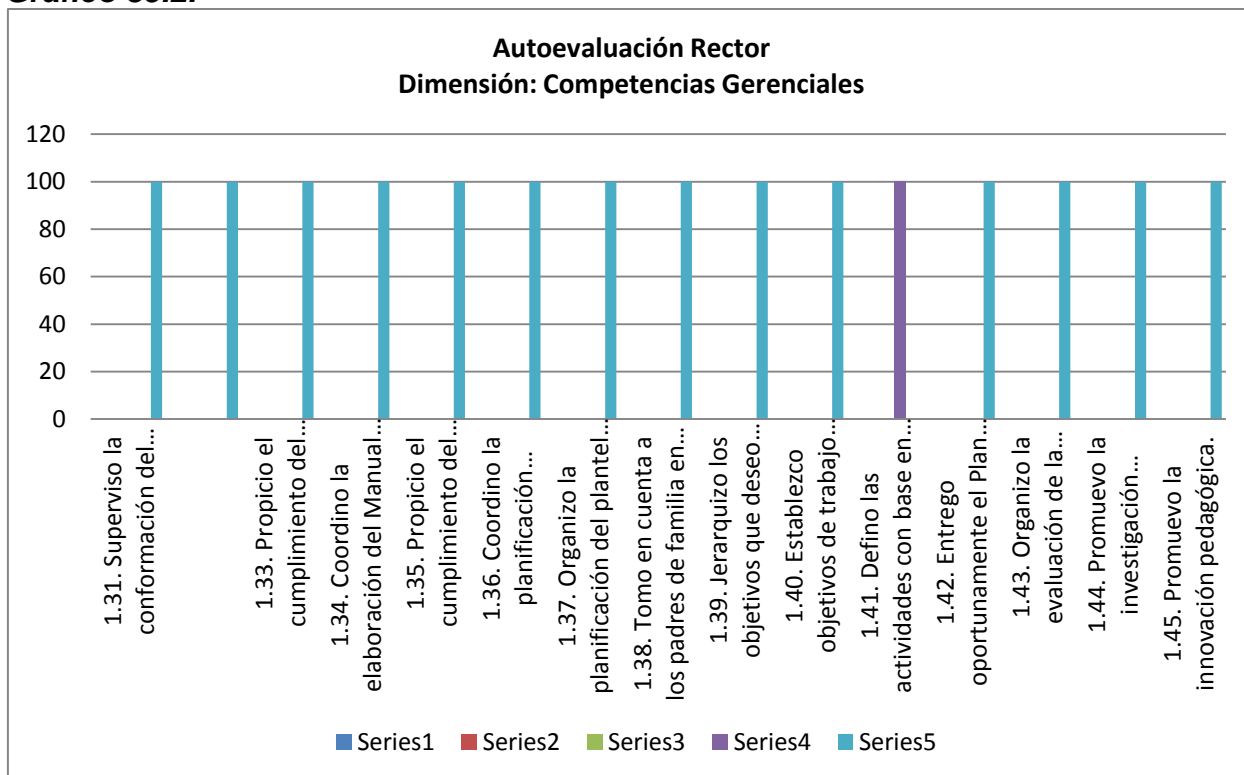
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 35.1



Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 35.2.

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Como se puede apreciar en la tabla 37 referente a la autoevaluación del Rector, se observa que siempre cumple con las competencias gerenciales analizadas y frecuentemente promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos, lidera al Consejo Técnico, define las actividades con base en los objetivos propuestos y solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.

No es de olvidar que un Rector también es docente, por lo que es importante considerar los conocimientos en pedagogía que debe poseer, para cumplir su objetivo de docente dentro del plantel y ser un líder en su institución.

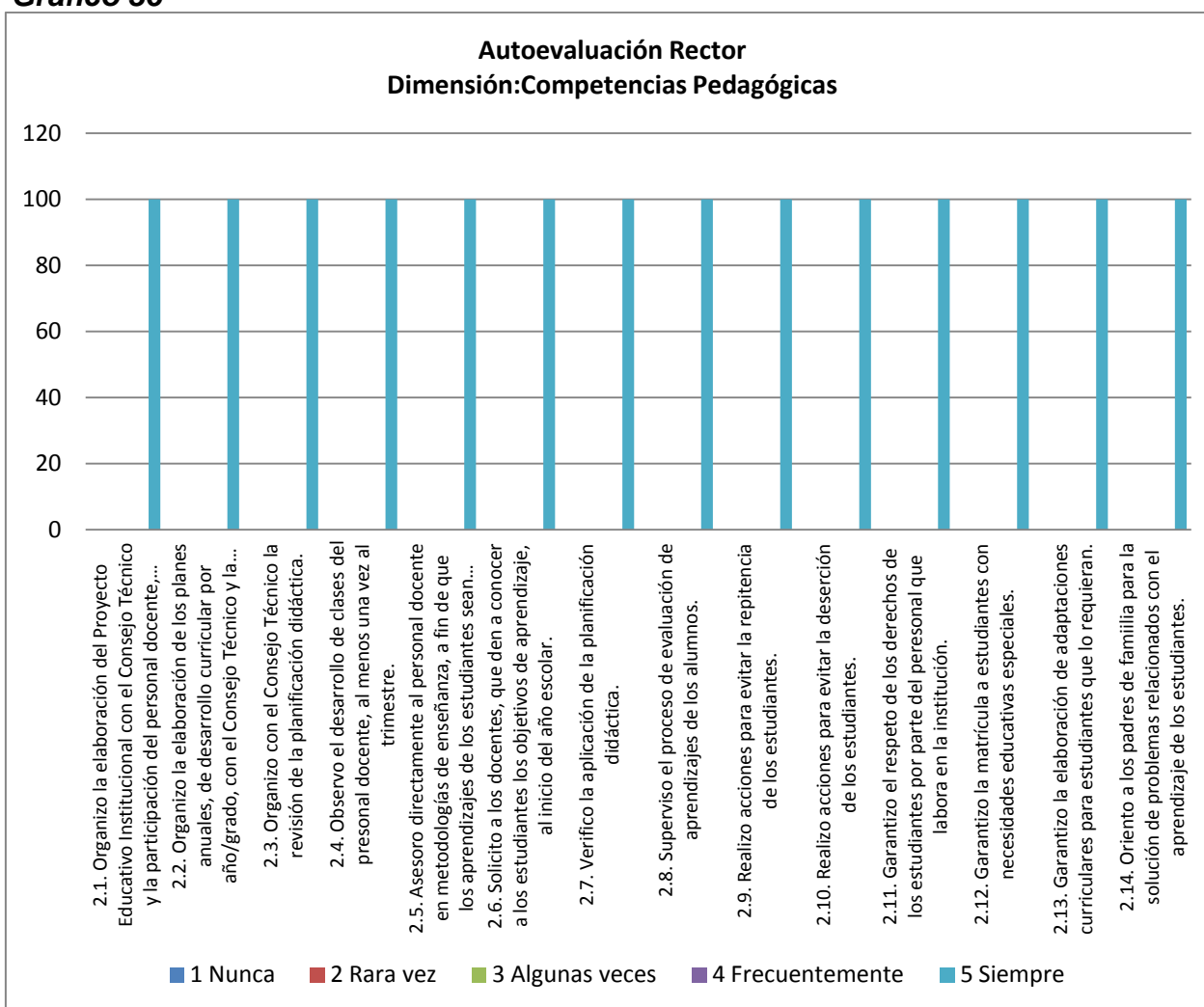
Tabla 38: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
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	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	1	100	1	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	0	1	100	1	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

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	0	0	0	1	100	1	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
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	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0		0		0		0		14			
PUNTAJE	0		0		0		0		3,262		3,262	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	3,262	3,262		

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 36



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

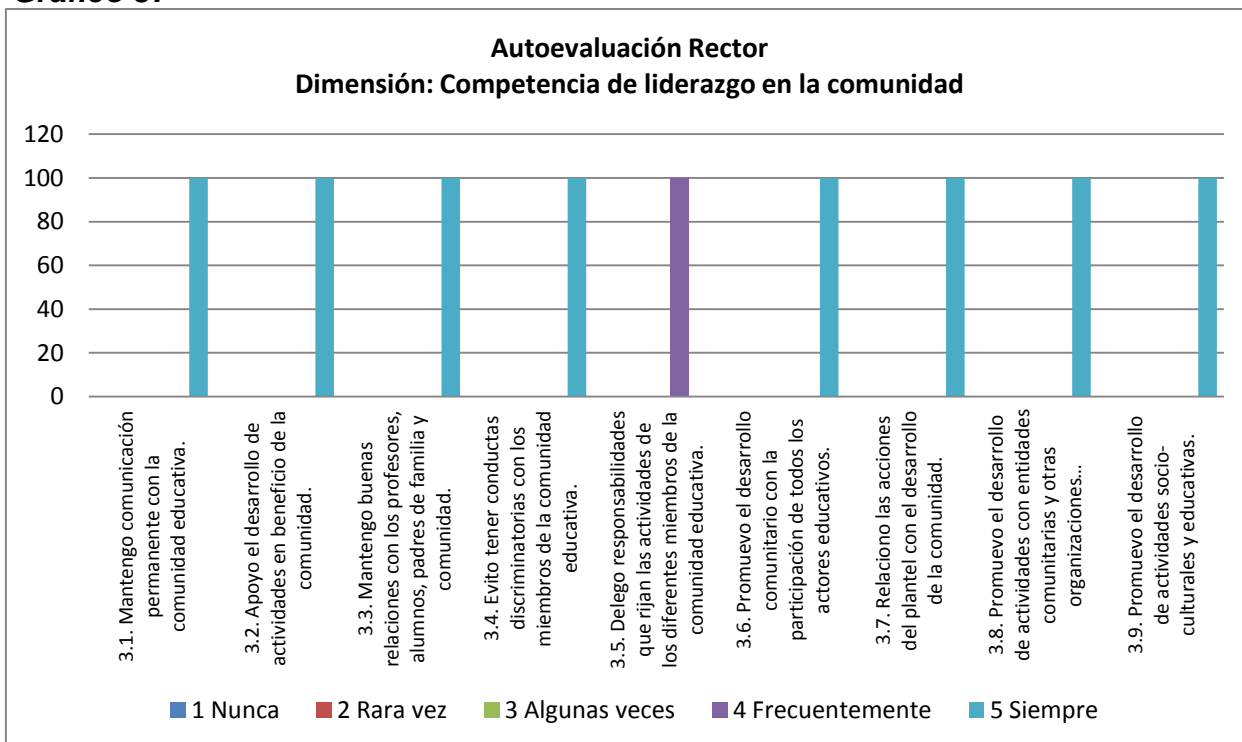
En la tabla 38 se aprecia que el Rector en su autoevaluación cumple siempre con cada una de las dimensiones analizadas dentro del área de competencias pedagógicas.

El Rector del plantel debe fomentar las actividades y relaciones con la comunidad educativa del plantel y la comunidad de la ciudad en la cual desarrolla su labor, como una manera de comprometer el apoyo de los representantes con la labor desempeñada por él y su equipo de docentes.

Tabla 39: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0		0		0		1		8			
PUNTAJE	0		0		0		0,175		1,864		2,039	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		0,000		0,175		1,864		2,039	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 37

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla 39 se aprecia que frecuentemente el Rector delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, y siempre cumple con las otras 8 actividades de competencia relacionadas con la comunidad.

5.1.15. Resumen autoevaluación del Rector

La autoevaluación del Rector presenta el siguiente resumen de dimensiones:

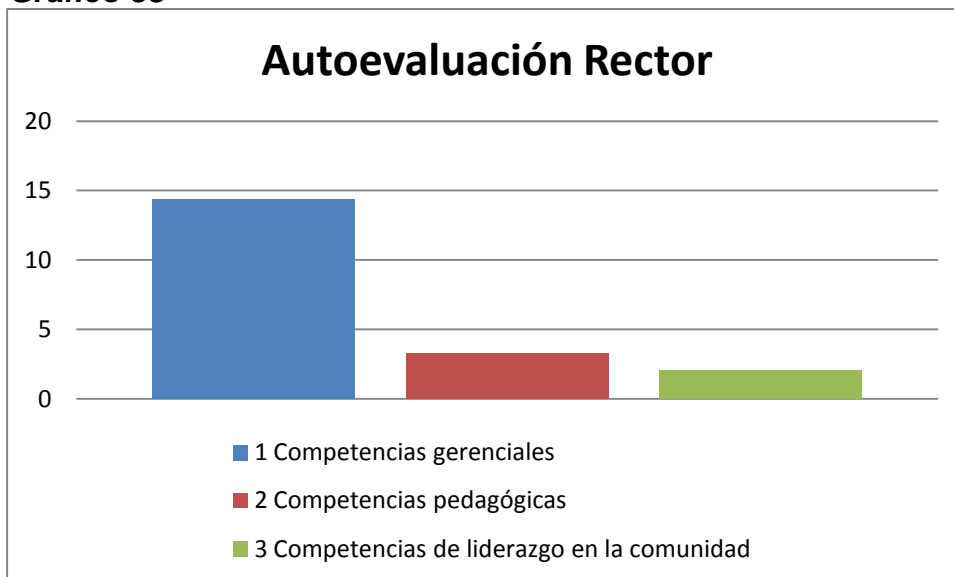
Tabla 40

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR SOBRE 20 PUNTOS

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	14,389	14,389
2	Competencias pedagógicas	3,262	3,262
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,039	2,039
TOTAL			19,690

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 38

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla 40 referente a la autoevaluación del rector, se observa una puntuación promedio 19,69 sobre 20 puntos, equivalente al 98,45% de ocurrencia de las características evaluadas en cuanto a competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. Por otro lado, queda un margen del 1,55% donde el rector se autocalifica con puntuaciones menores pero no representativas.

5.1.16. Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo

Para conocer la opinión que poseen los miembros del consejo directivo sobre la labor desempeñada por el Rector del Plantel, se han diseñado una serie de interrogantes, las mismas que serán evaluadas por cada uno de los miembros del consejo, según su criterio personal.

Esta evaluación servirá para ver con que perspectiva ven los docentes la labor del rector.

Tabla 41: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83	6	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83	6	100

1.21. Entrega el plan institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente; administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del Establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83	6	100
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	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.27. Realiza las Asambleas Generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
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	0	0	0	0	6	100	6	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100

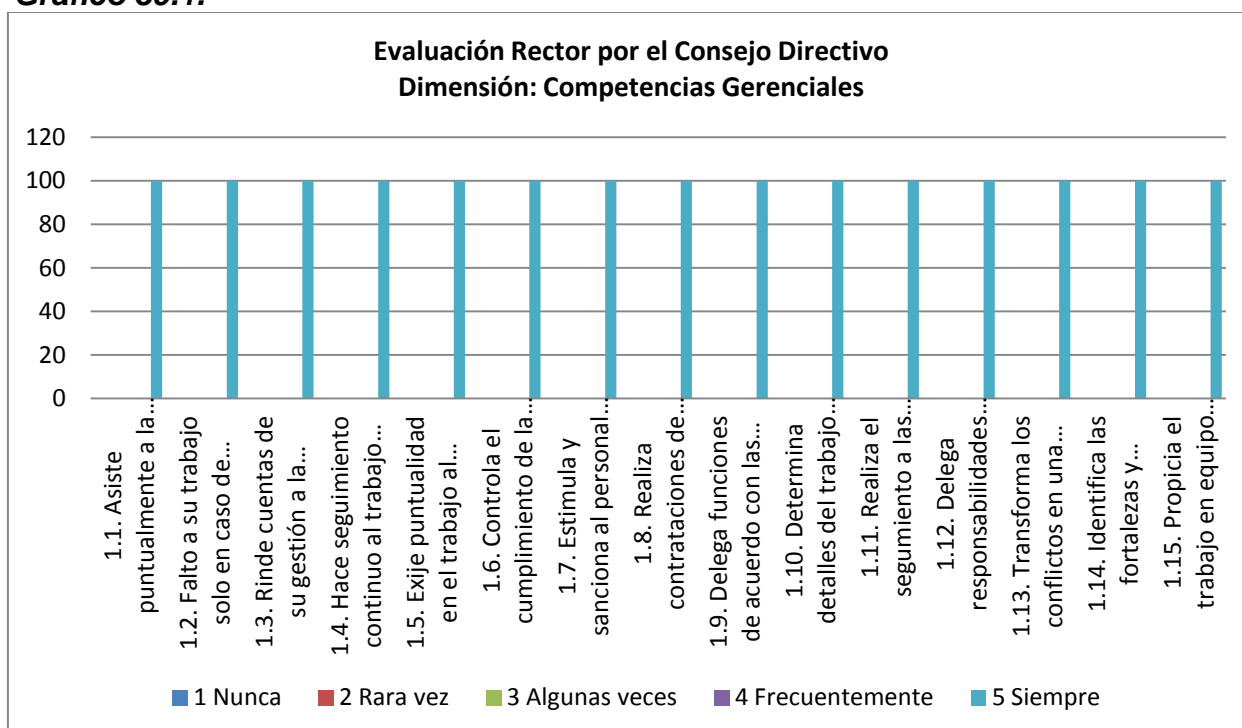
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea general de profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.50. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83	6	100
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83	6	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100

1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horarios de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.62. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
TOTAL	0		0		0		5		367				
PUNTAJE	0		0		0		0,885		86,612		87,497		
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		0,000		0,148		14,435		14,583		

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

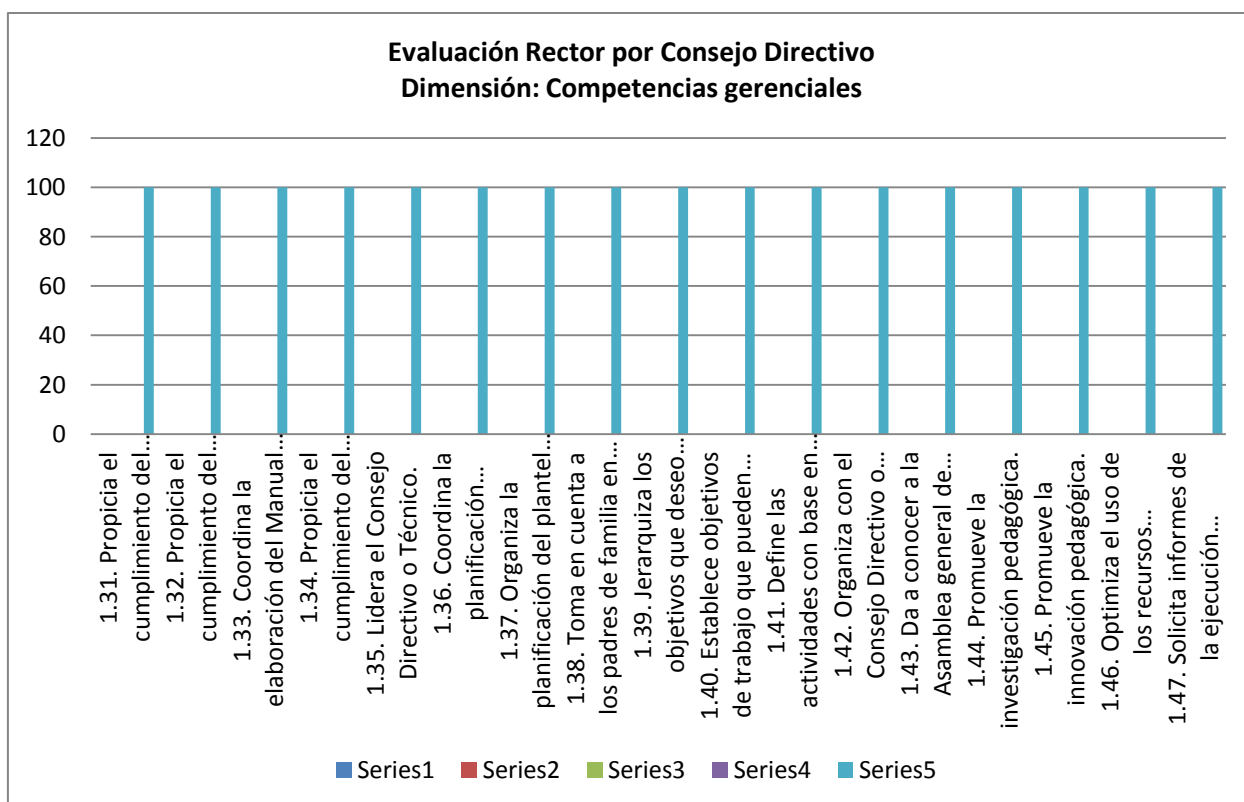
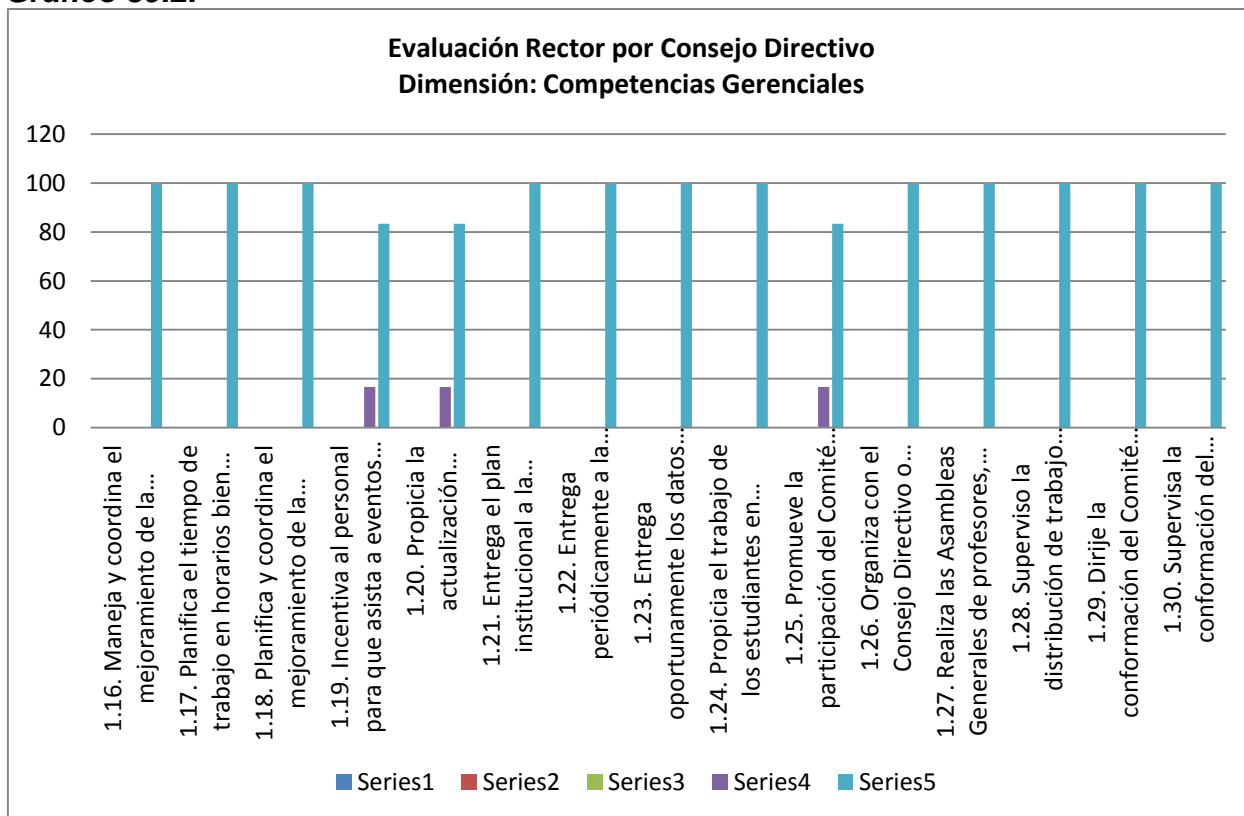
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 39.1.

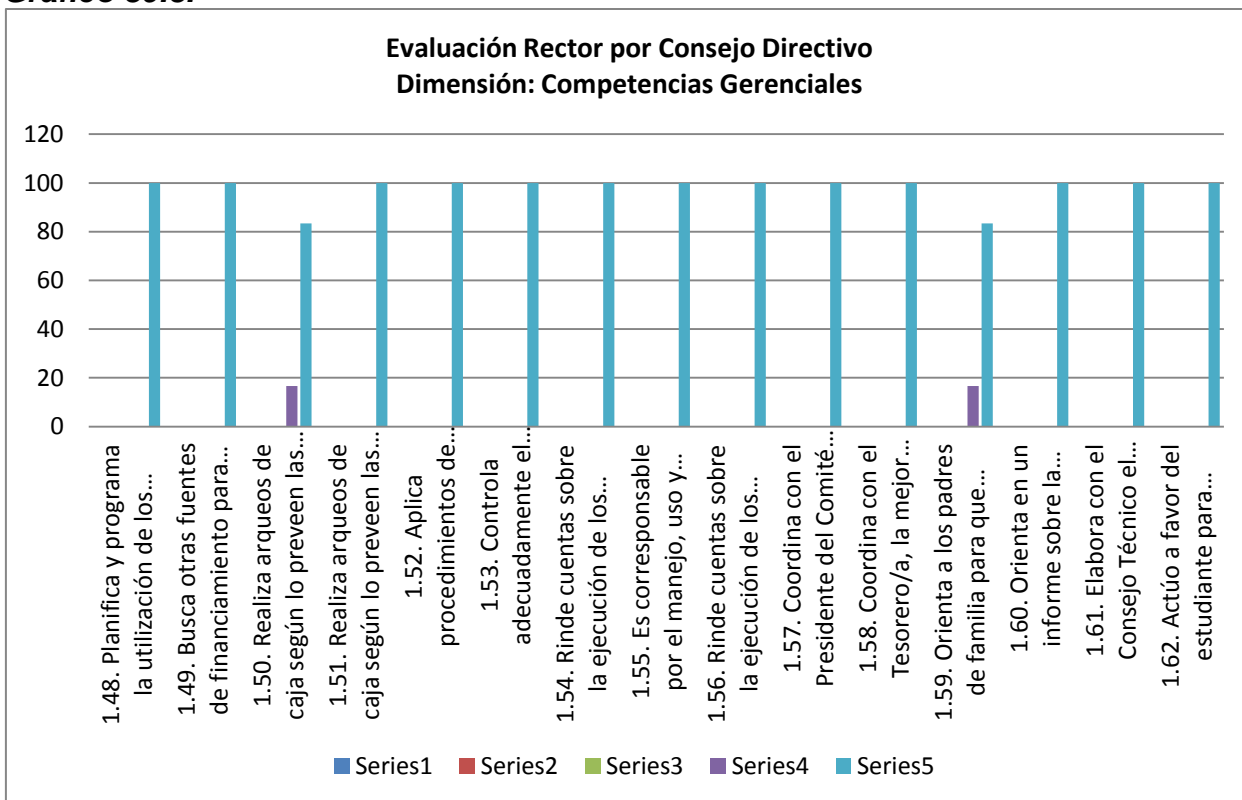


Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 39.2.

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 39.3.

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la evaluación del Rector por parte del consejo directivo se puede apreciar que la mayor parte de docentes apoya la labor realizada por el rector del colegio, pues en la mayoría de los ítems de la dimensión competencias gerenciales obtuvo el 100% de apoyo en la alternativa siempre.

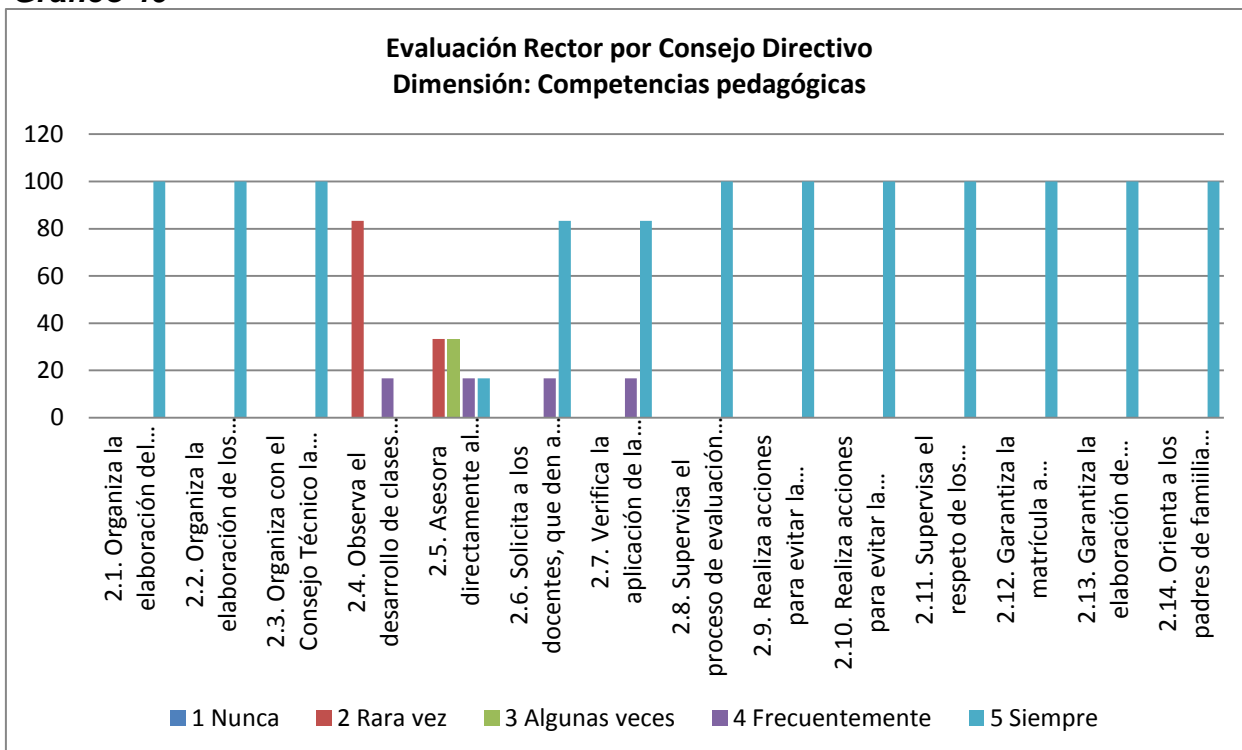
Tabla 42: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS													
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
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.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100

2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	5	83	0	0	1	17	0	0	6	100
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	2	33	2	33	1	17	1	17	6	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83	6	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83	6	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
TOTAL	0		7		2		4		71			
PUNTAJE	0		0,413		0,236		0,708		16,756		18,113	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,069		0,039		0,118		2,793		3,0188	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 40

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la dimensión de competencias pedagógicas del Rector, el Consejo Directivo establece que, el 83% considera que rara vez el Rector observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre y el 17% considera que frecuentemente lo hace.

En la pregunta referente a si el Rector asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, el 66% de los encuestados señalaron que rara vez y algunas veces lo hace y el 2% establece que lo hace frecuentemente o siempre.

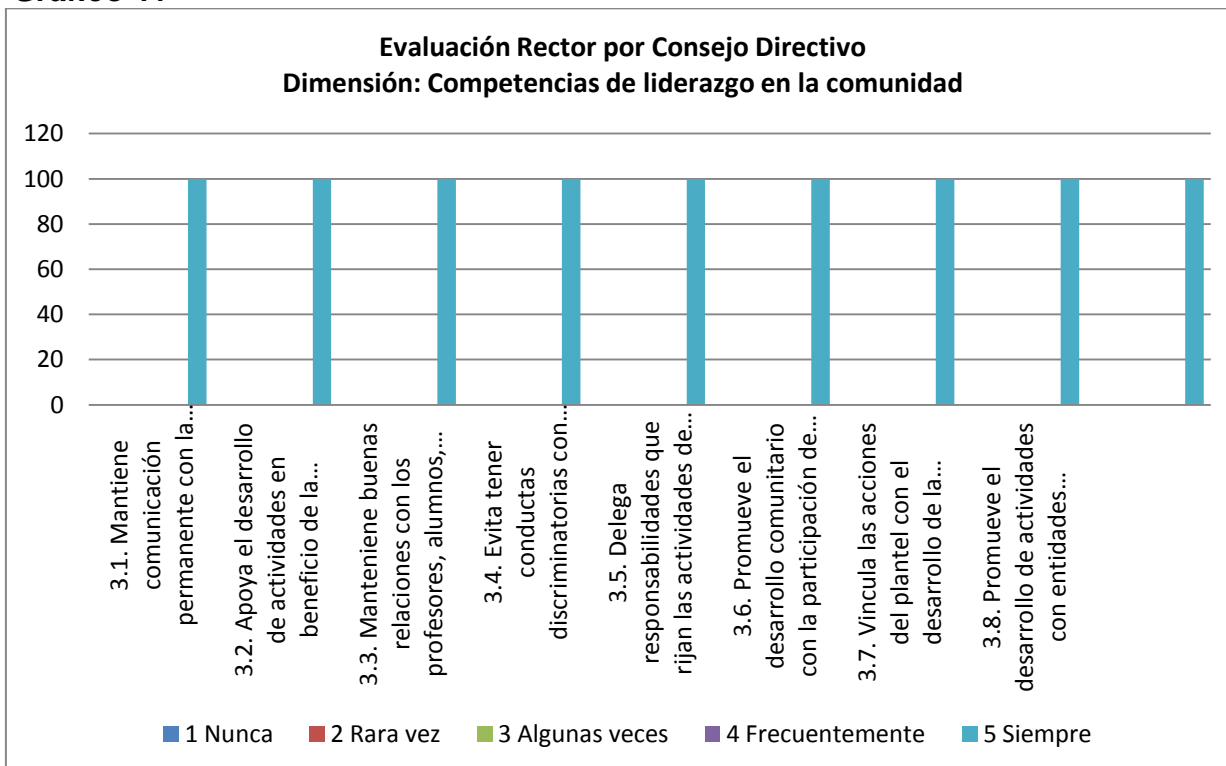
Tabla 43: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
TOTAL					0	0	0	0	54			
PUNTAJE					0	0	0	0	12,744		12,744	
PUNTAJE PROMEDIO					0,000	0,000	0,000	0,000	2,124		2,124	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 41



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En el análisis de la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad el 100% de los docentes miembros del consejo directivo señalaron siempre en cada una de las opciones propuestas, demostrando la aceptación a la labor desempeñada por el rector en la institución educativa.

5.1.17. Resumen de la evaluación al Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Con el objetivo de resumir la evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo se presenta la siguiente tabla:

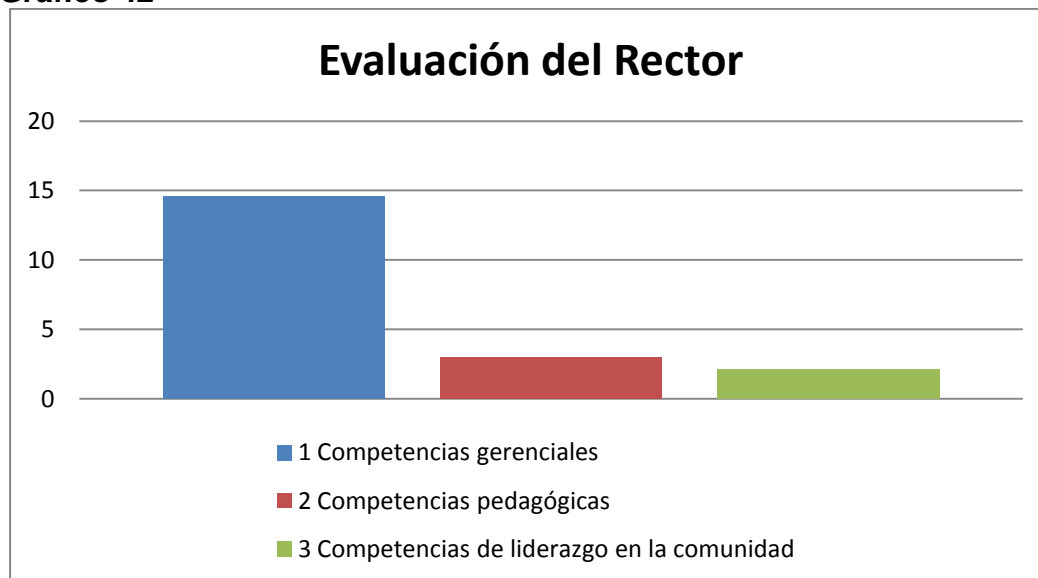
Tabla 44

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	87,497	14,583
2	Competencias pedagógicas	18,113	3,019
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	12,744	2,124
TOTAL			19,726

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 42



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

De acuerdo a la tabla 44 se puede observar un valor promedio positivo en la evaluación que hace el Consejo Directivo sobre el rector del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, obteniendo un total de 19,73 sobre 20 puntos.

Haciendo una revisión por porcentajes, tenemos que las dimensiones se califican positivamente en un 98,63%; por otro lado el 1,37% es necesario mejorar sobre todo en lo referente a las competencias pedagógicas.

5.1.18. Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil

Tabla 45: COMPETENCIAS GERENCIALES

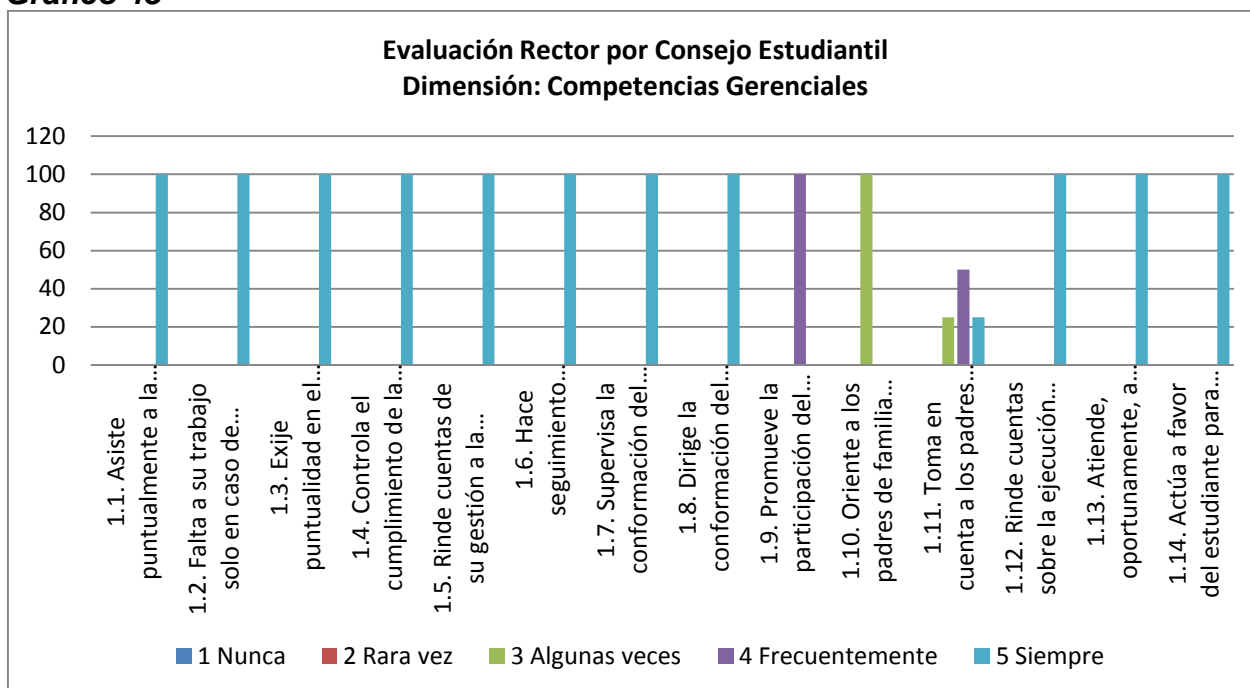
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	4	100	0	0	4	100
1.10. Oriente a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	4	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	25	2	50	1	25	4	100
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100

1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0	0	5	6	45						
PUNTAJE	0	0	1,785	3,216	32,175	37,176					
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	0,000	0,446	0,804	8,044	9,294					

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 43



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil se analiza la dimensión competencias gerenciales, en las cuales según los estudiantes el 100% de los estudiantes frecuentemente creen que el Rector promueve la participación del Comité de padres de familia en las actividades del establecimiento.

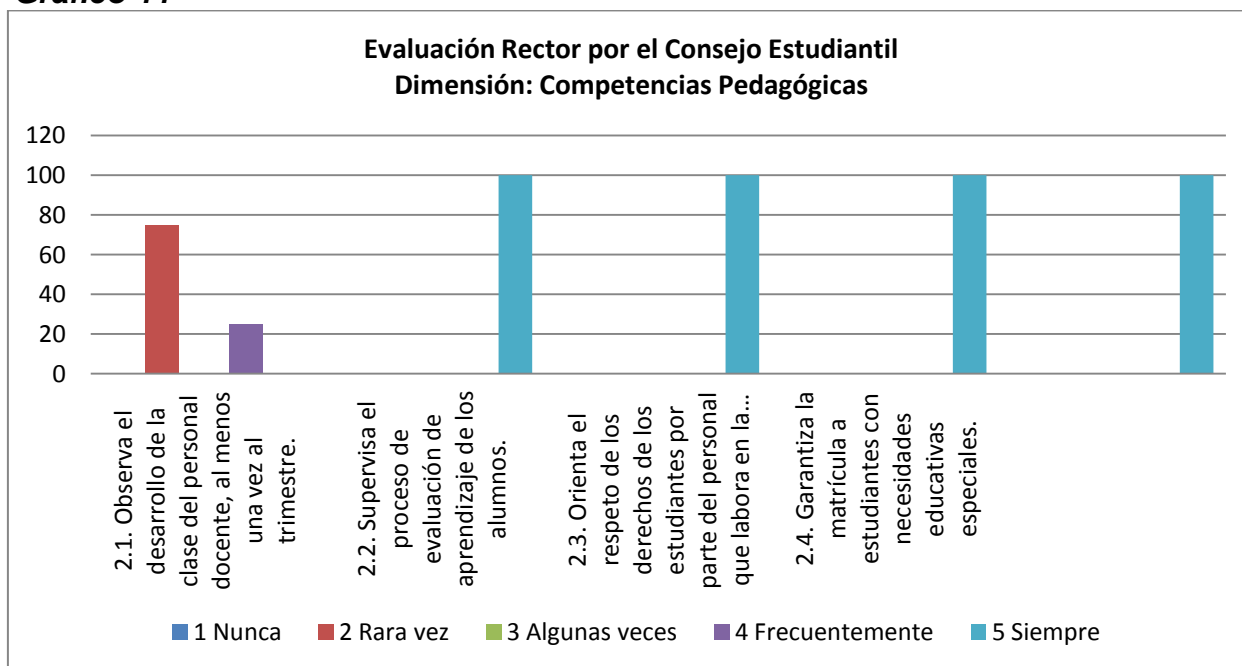
Además, a veces oriente a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central y en las otras alternativas tienen el 100% de aceptación en la opción siempre.

Tabla 46: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Observa el desarrollo de la clase del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	3	75	0	0	1	25	0	0	4	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0		3		0		1		16			
PUNTAJE	0		0,537		0		0,536		11,44		12,513	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,134		0,000		0,134		2,860		3,1283	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 44

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

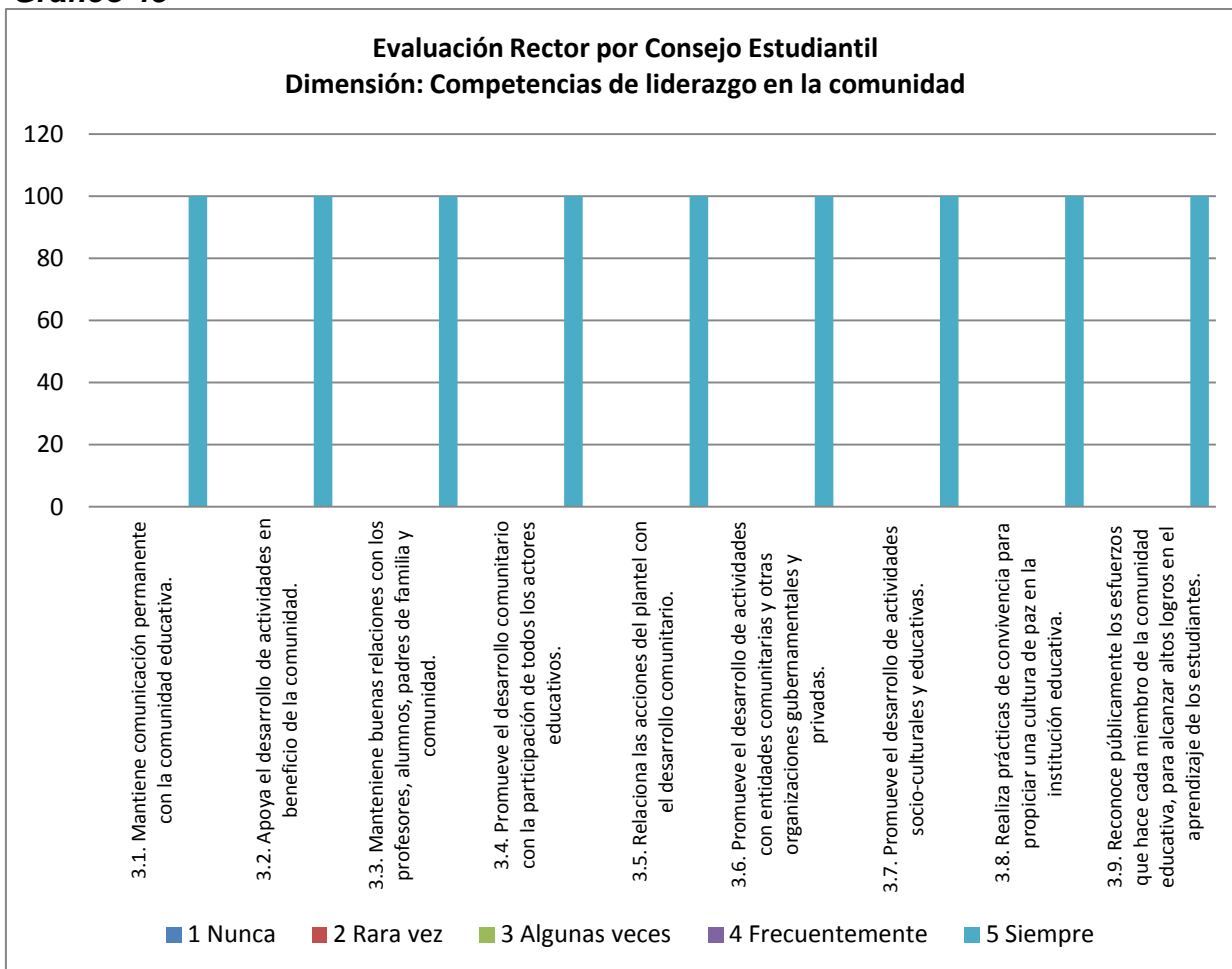
En la dimensión de competencias pedagógicas evaluadas por parte del consejo estudiantil al Rector el 75% eligieron que rara vez observa el desarrollo de la clase del personal docente, al menos una vez al trimestre y el 25% eligieron frecuentemente. En los cuatro puntos restantes de la dimensión evaluada se tiene el 100% de apoyo a la opción siempre.

Tabla 47: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	36			
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0	0	25,74		25,74	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	6,435		6,435	

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 45

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

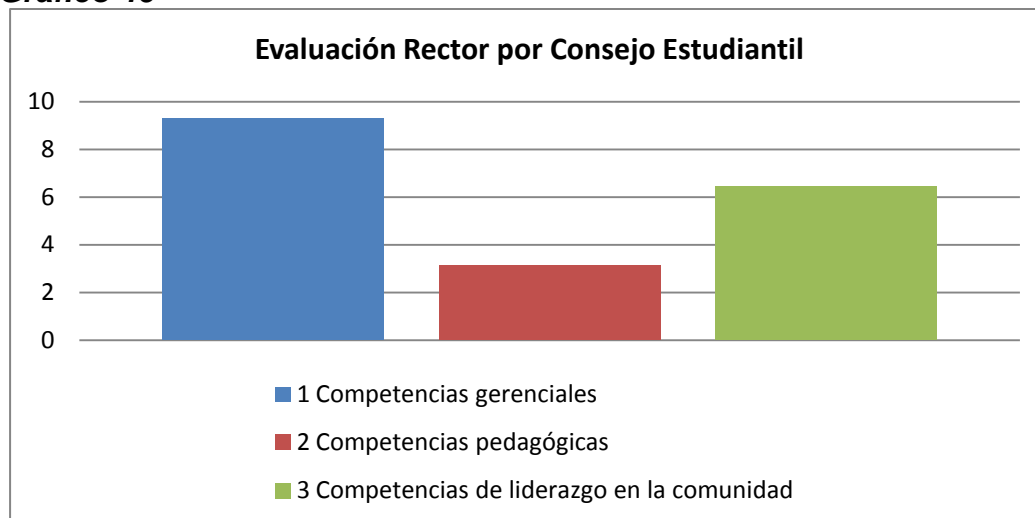
Al analizar las competencias de liderazgo en la comunidad los estudiantes eligieron la opción siempre en un 100%.

5.1.19. Resumen evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

Tabla 48

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	37,176	9,294
2	Competencias pedagógicas	12,513	3,128
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	25,740	6,435
TOTAL			18,857

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 46

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla 48 se muestra la evaluación hecha por el Consejo Estudiantil al rector del plantel, de la cual se alcanza una puntuación promedio total de 18,86 sobre 20 puntos, es decir un 94,29%. La dimensión que requiere mayor atención es la de competencias pedagógicas.

5.1.20. Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.

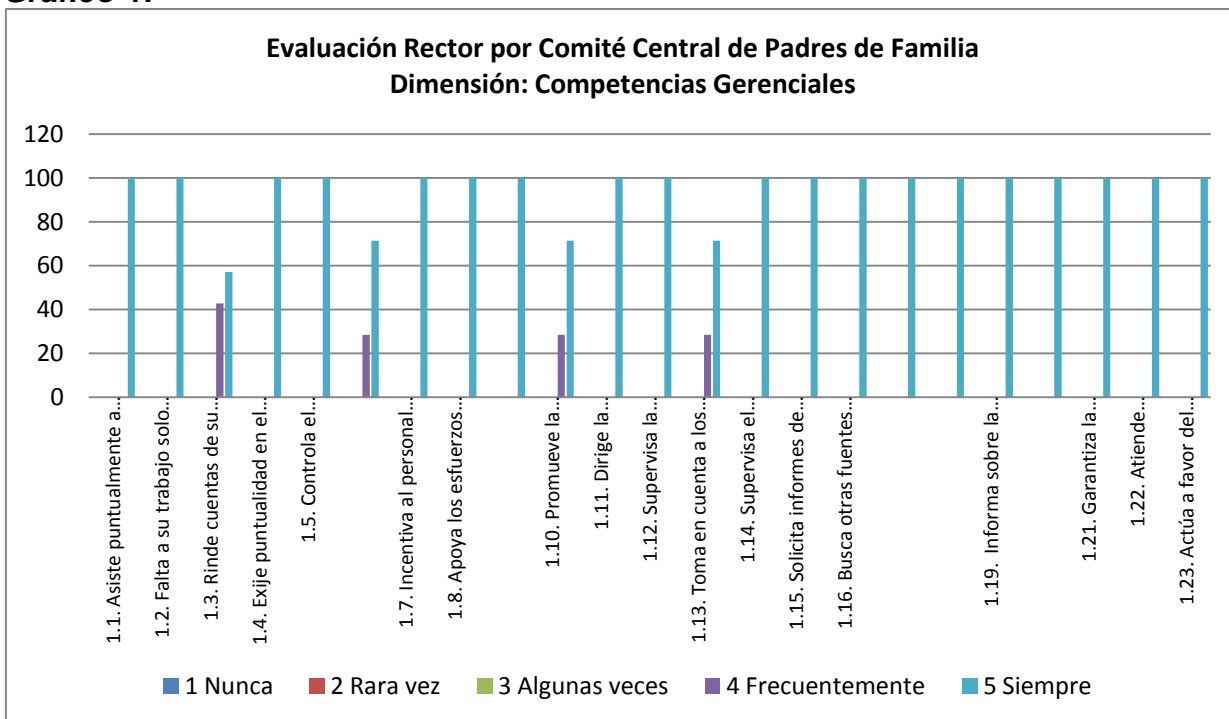
Tabla 49: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	7	100	
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100	

1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
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	0	0	0	0	7	100	7	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.21. Garantiza la matriculación de estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	9	152				
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	3,528	80,104				83,632
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,504	11,443				11,947

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 47

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Como se puede apreciar en la tabla anterior en las encuestas aplicadas al comité central de padres de familia se puede apreciar el apoyo a la gestión desempeñada por el rector pues las opciones siempre y frecuentemente tuvieron mayor aceptación por parte de los representantes de los estudiantes.

Tabla 50: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

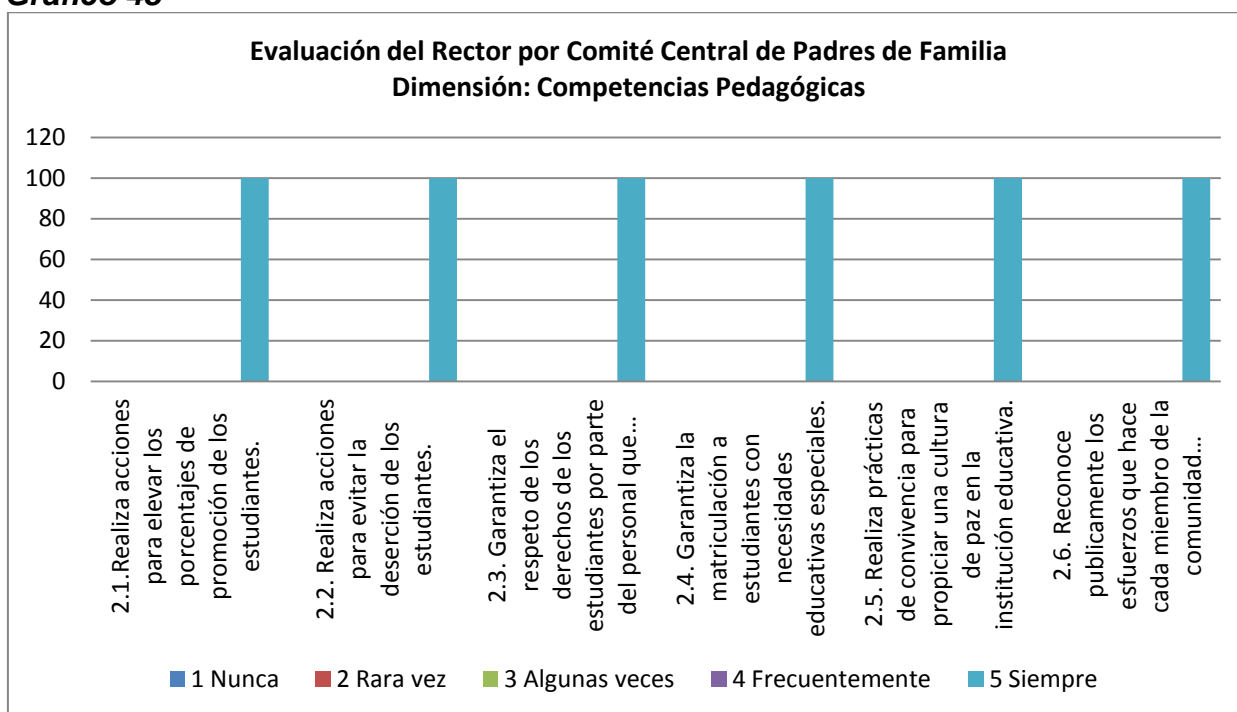
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.4. Garantiza la matriculación a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100

2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
TOTAL	0		0		0		0		42			
PUNTAJE	0		0		0		0		22,134		22,134	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		0,000		0,000		3,162		3,162	

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 48



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

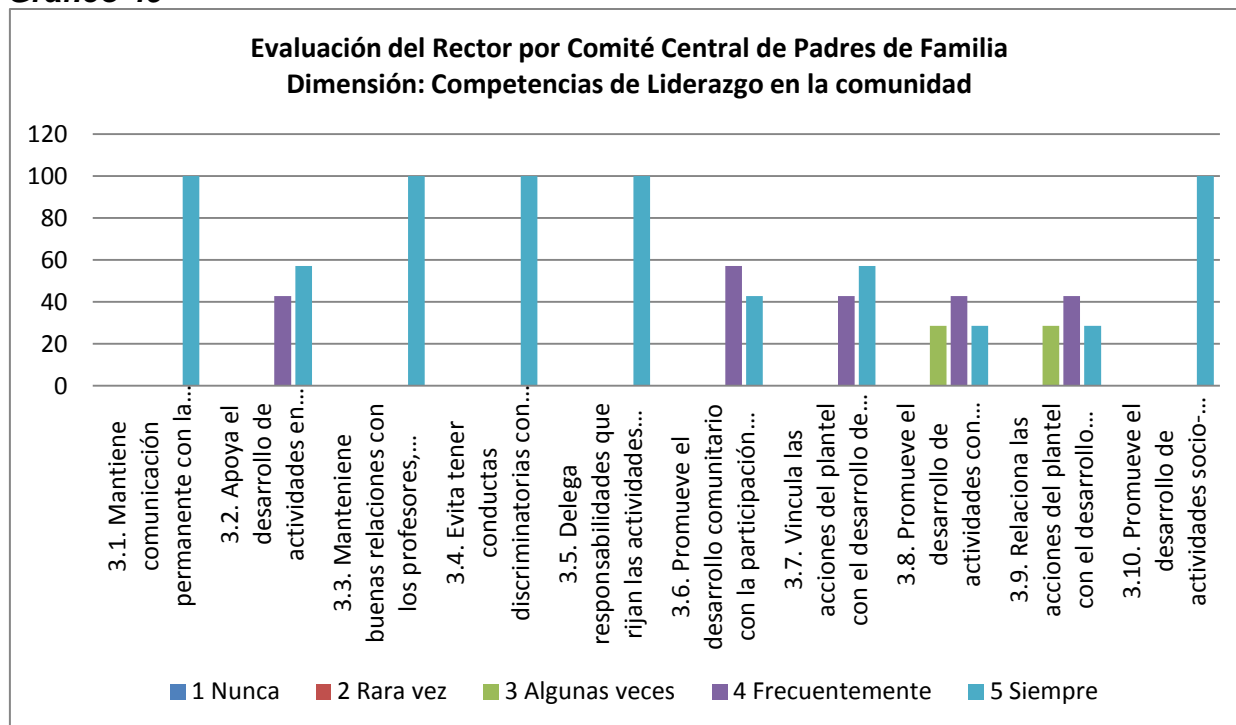
En la tabla anterior se puede apreciar que al igual que la dimensión anterior, el Comité Central de padres de familia apoya al 100% las alternativas de la dimensión referente a las competencias pedagógicas del Rector, pues en cada una de las opciones se eligió la alternativa siempre.

Tabla 51: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	7	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	4	57	3	43	7	100	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	7	100	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	2	29	3	43	2	29	7	100	
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2	29	3	43	2	29	7	100	
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
TOTAL	0	0	0	0	4	16	50						
PUNTAJE	0	0	1,052	6,272	26,35	33,674							
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	0,000	0,150	0,896	3,764	4,8106							

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 49

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Nuevamente la opción siempre tiene la mayor acogida por parte del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, reafirmando la aceptación de la comunidad educativa de la labor realizada por el Rector de este establecimiento educativo. Sin embargo, en lo referente a la opción de si el Rector promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas y si relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, tuvieron un 29% cada alternativa en la opción a veces, aspectos que es necesario considerar pues los padres de familia que integran el comité central tal vez no observan una conexión con la comunidad.

5.1.21. Resumen de la Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

Como se puede apreciar los padres de familia aceptan de manera favorable la labor desempeñada por el Rector de la institución, pues en la mayor parte de las encuestas la opción siempre tuvo mayor acogida.

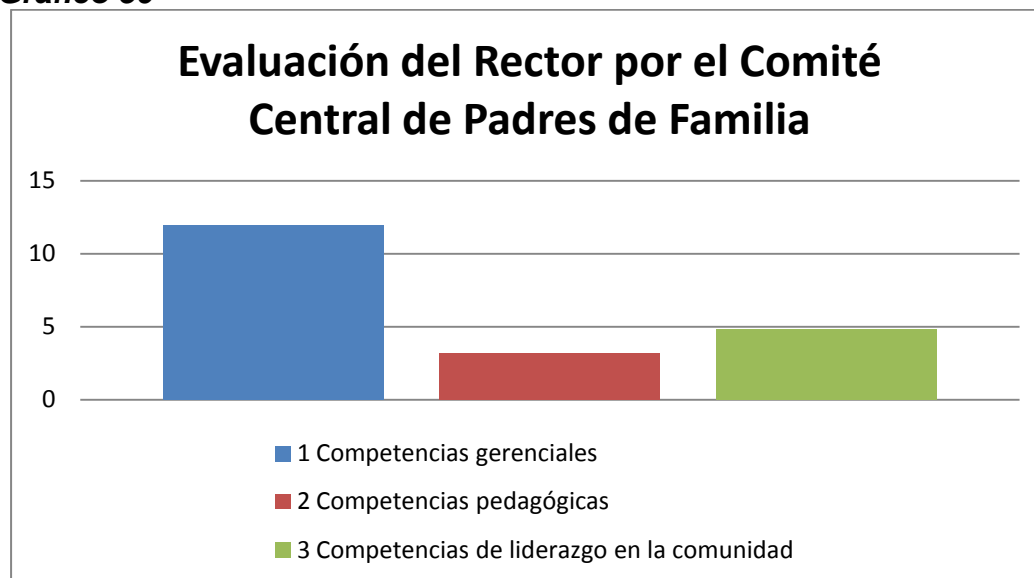
En la siguiente tabla se muestra el resumen de los puntajes obtenidos por el Rector en la evaluación realizada por el Comité Central de Padres de Familia.

Tabla 52

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	83,632	11,947
2	Competencias pedagógicas	22,134	3,162
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	33,674	4,811
TOTAL			19,920

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 50



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Con respecto a la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia, se observa en la tabla anterior valores favorables que suman un total de 19,92 sobre 20 puntos, es decir, las características de calidad educativa por parte del rector se cumplen en un 99,6% según el criterio del comité.

5.1.22. Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar

Tabla 53: COMPETENCIAS GERENCIALES

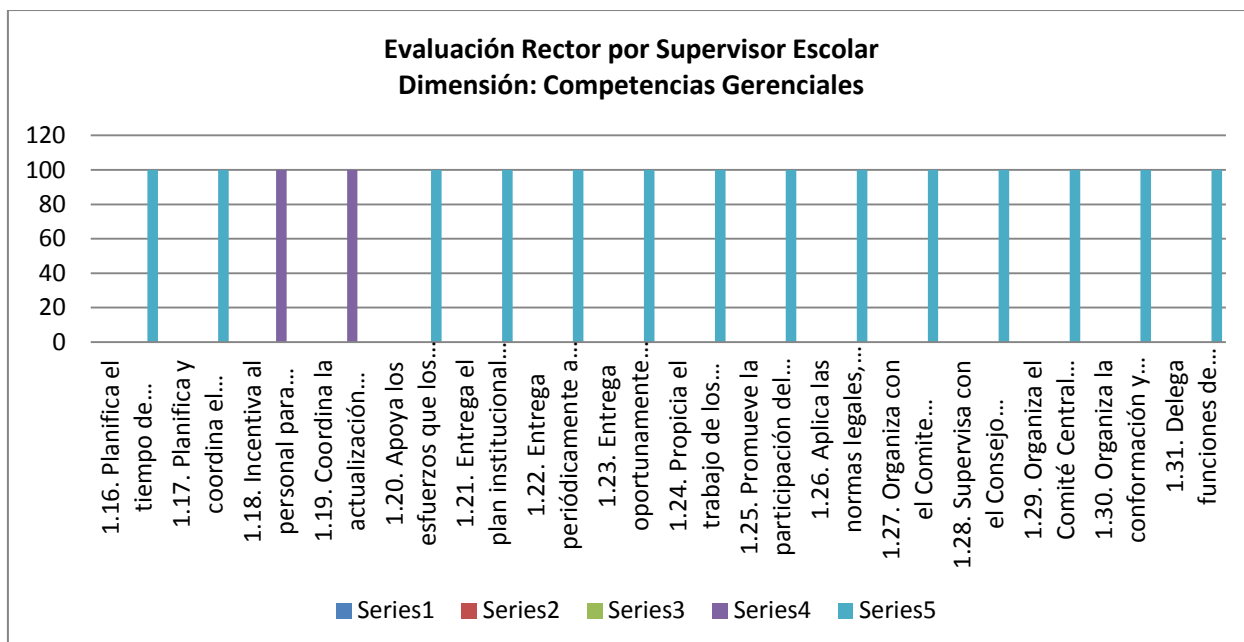
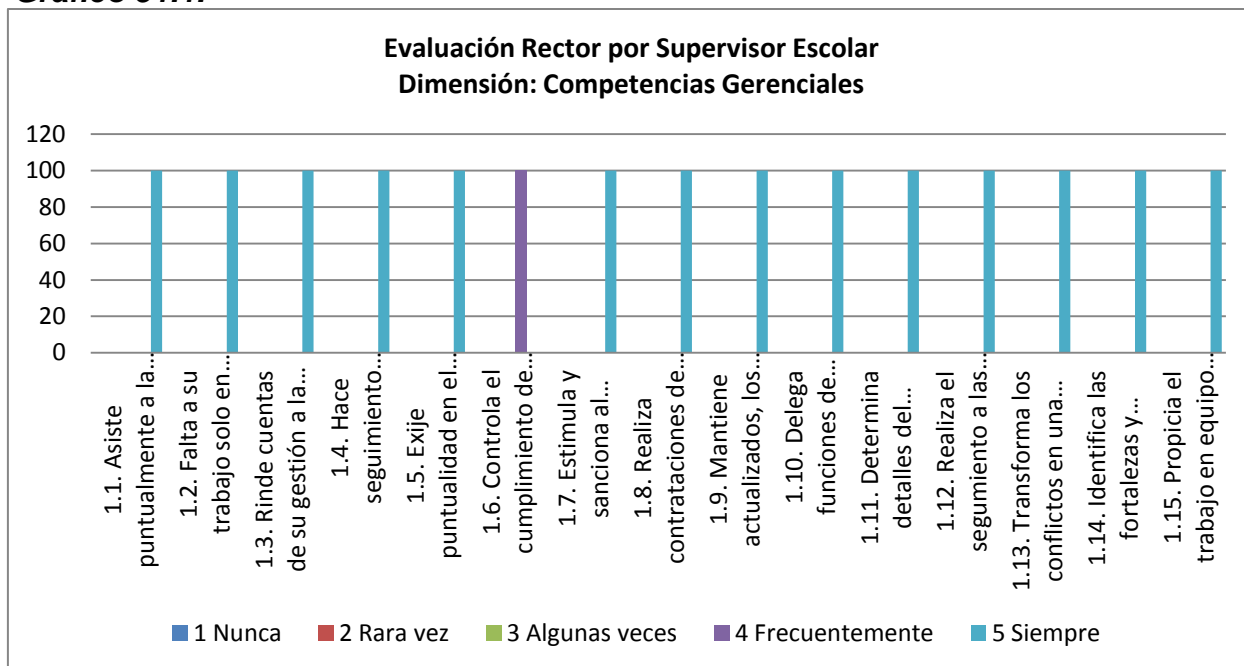
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.12. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.21. Entrega el plan institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente; administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del Establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del Plantele, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, 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	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea general de profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

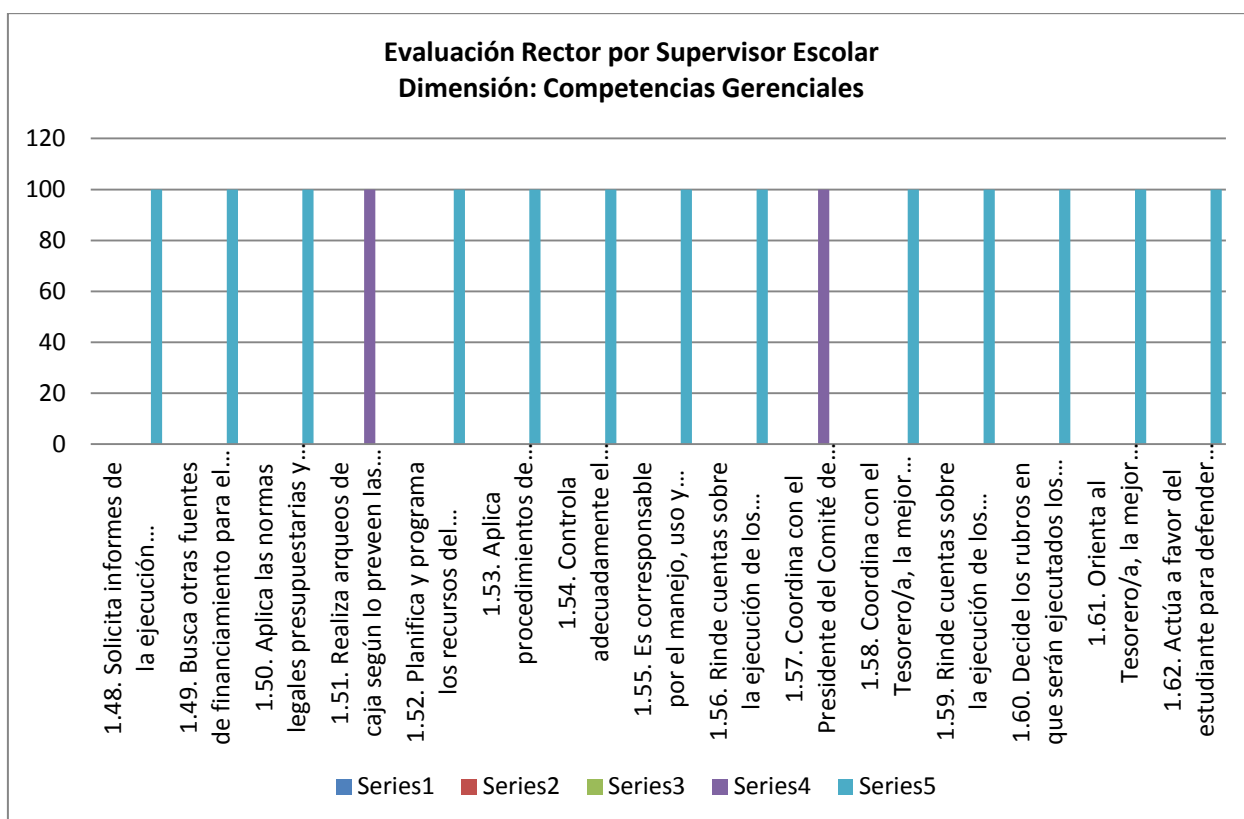
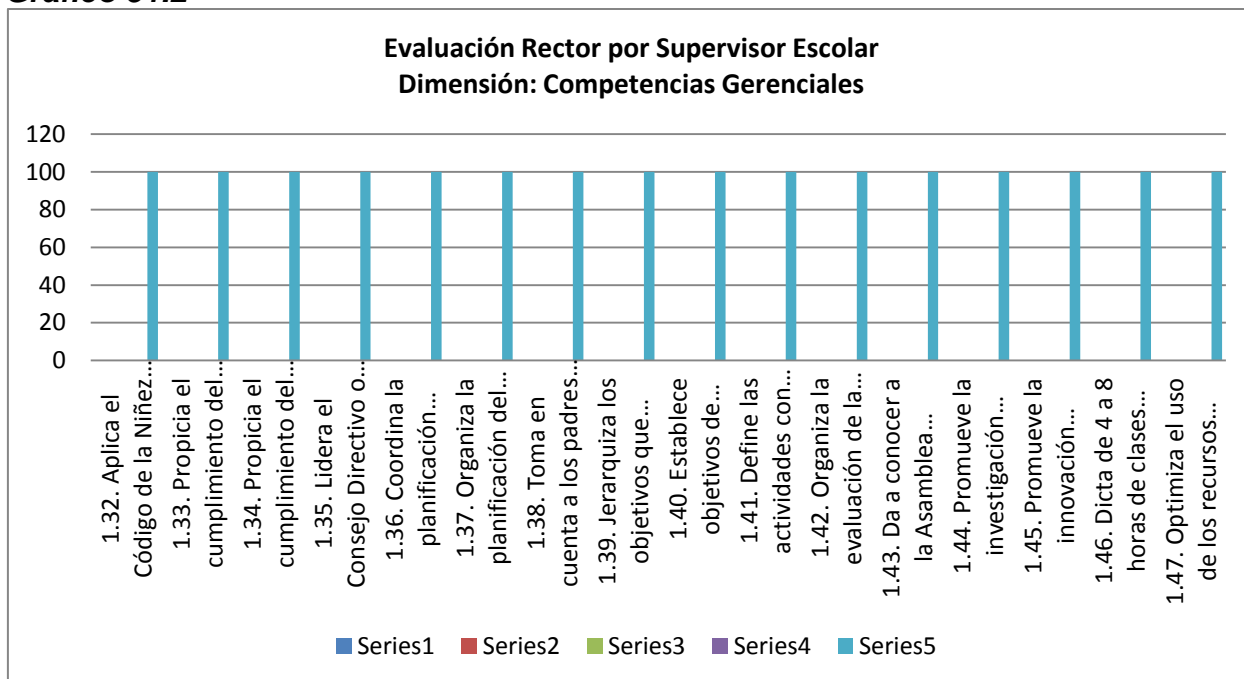
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.60. 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.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.61. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	5	57				
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0,835	12,711				13,546
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,835	12,711				13,546

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 51.1.

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 51.2

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

El análisis realizado por parte del Supervisor Escolar al Rector del Instituto y colegio nocturno Juan Bautista Vásquez, demuestra que se están cumpliendo siempre o frecuentemente cada uno de los puntos de la dimensión de las competencias gerenciales.

Tabla 54: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

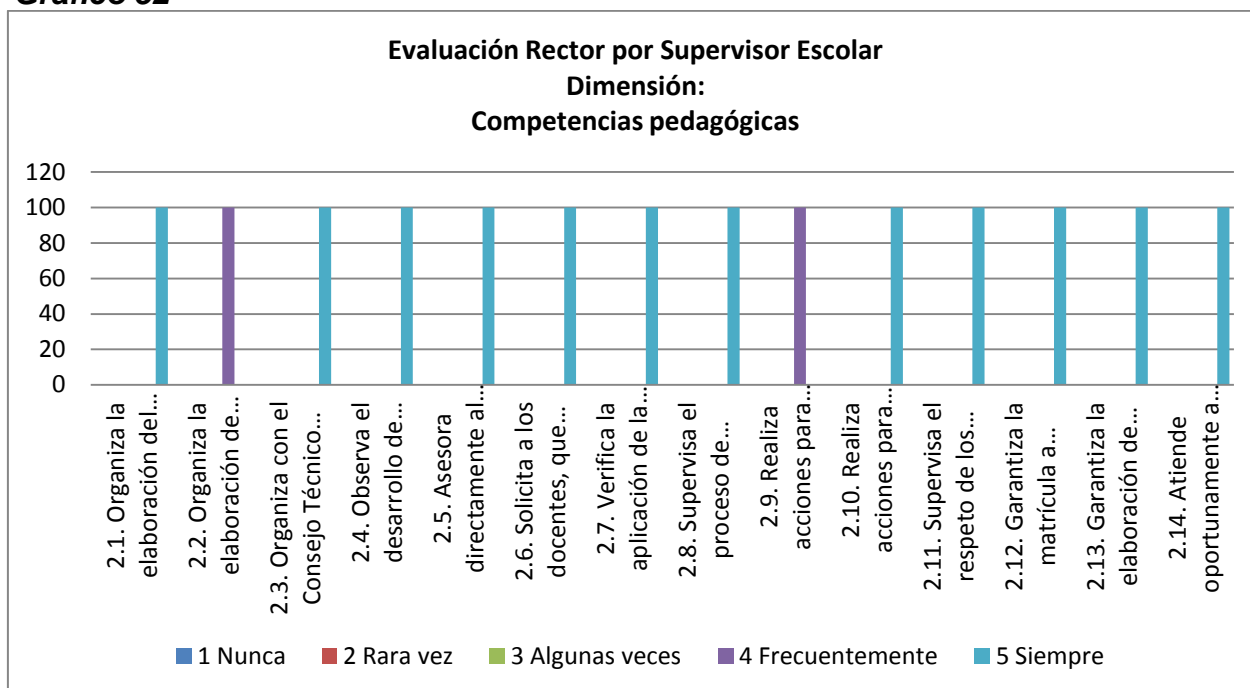
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS													
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	

2.14. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0	0	0	0	2	12						
PUNTAJE	0	0	0	0,334	2,676	3,01						
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	0,000	0,000	0,334	2,676	3,01						

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 52



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Al igual que en la dimensión competencias gerenciales, el análisis de las competencias pedagógicas realizado por el Supervisor Escolar dio resultados positivos, pues las alternativas siempre o frecuentemente fueron elegidas para calificar al rector del Colegio Nocturno Juan Bautista Vásquez.

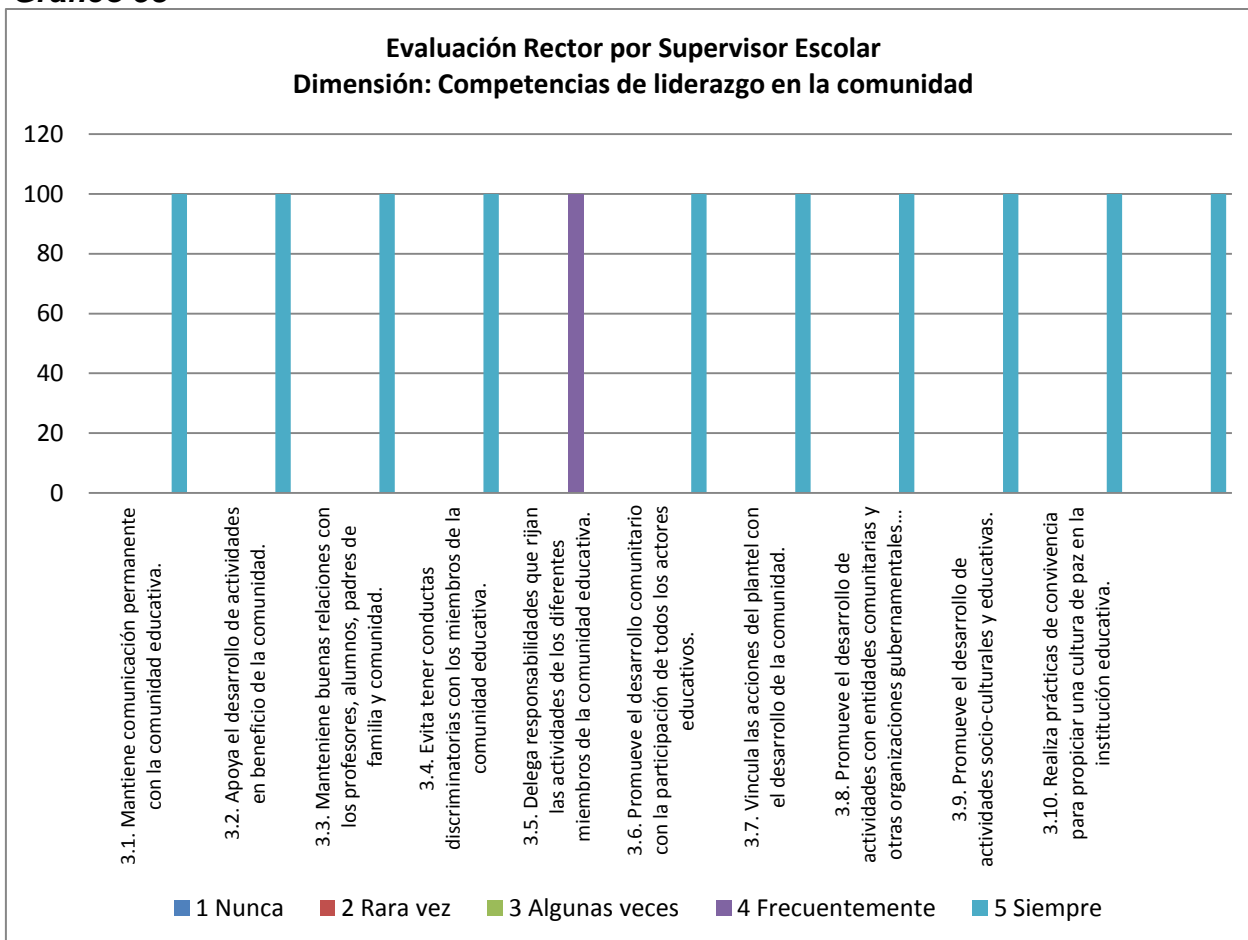
Tabla 55: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
CRITERIOS A EVALUAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	1	10				
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0,167	2,23				2,397
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,167	2,230				2,397

Fuente: Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 53

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Finalmente en la evaluación al Rector hecha por el Supervisor Escolar en el análisis de la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se eligieron las opciones siempre (en la mayoría de la opciones) y frecuentemente, lo cual se considera favorable pues se considera aceptable la labor hecha por el Rector de la institución.

5.1.23. Resumen evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar

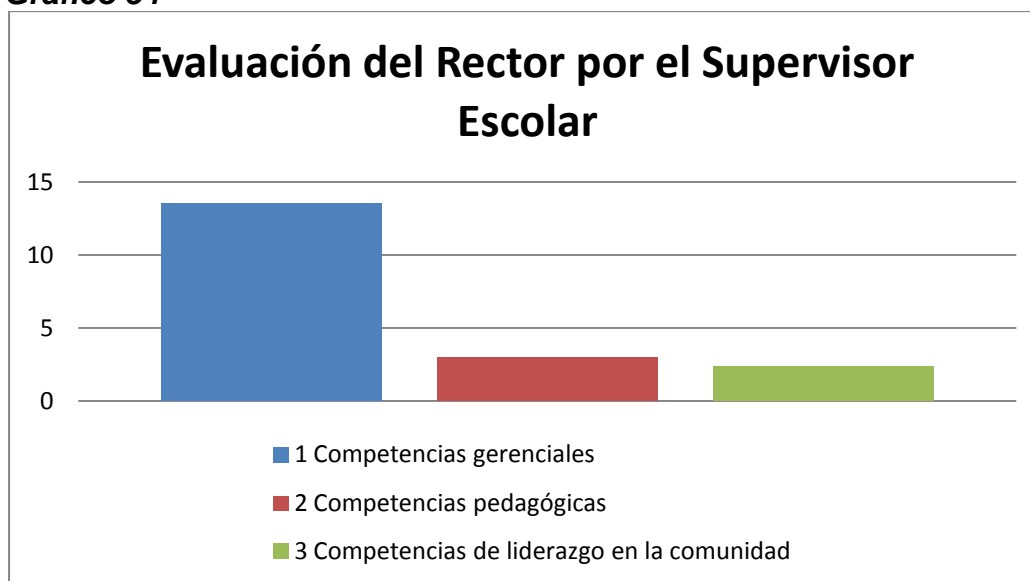
La evaluación de parte de la supervisora hacia el rector es excelente, no tiene ningún reparo sobre la gestión. Quizá ello se debe al hecho de que el supervisor no convive con el ambiente escolar lo cual probablemente afecta mucho su concepción externa.

Tabla 56

N°	DIMENSIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	13,546	13,546
2	Competencias pedagógicas	3,010	3,010
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,397	2,397
TOTAL			18,953

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 54

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

En la tabla anterior correspondiente a la evaluación que hace la supervisora escolar sobre el desempeño del rector, se obtiene un buen total de 18,95 sobre 20 puntos, lo cual equivale a un porcentaje de ocurrencia, según el criterio del supervisor, del 94,77%. Por otro lado se establece un 5,24% que es necesario superar para lograr la excelencia del Rector.

5.1.24. Calificación del desempeño profesional del Rector del Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

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 conseguido, se ha llegado a calificar el desempeño profesional directivo, en el nivel excelente.

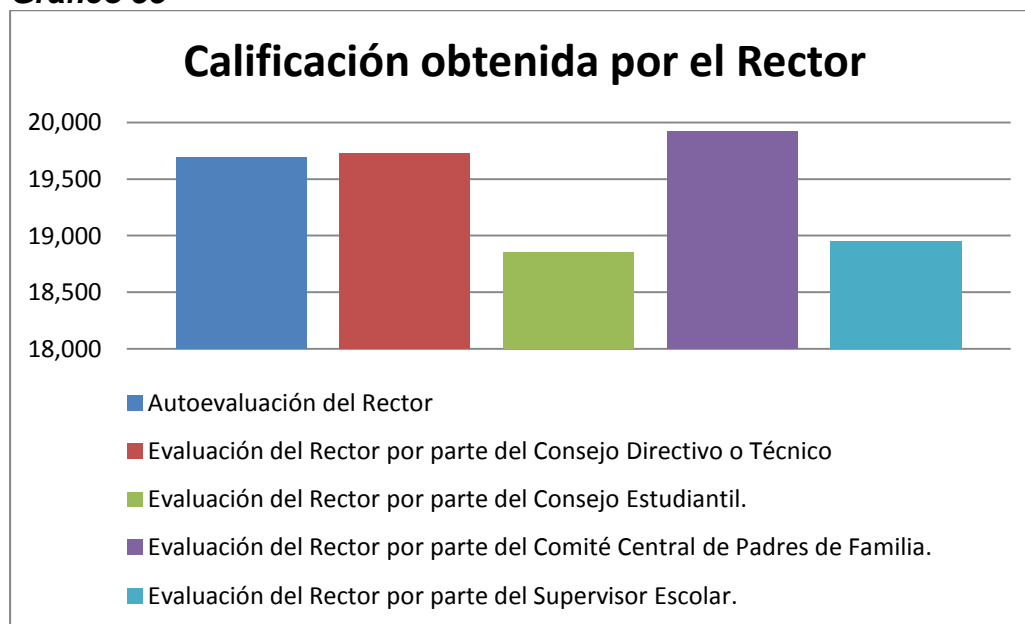
Tabla 57

CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO	PUNTAJE PROMEDIO	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector	19,690		
Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico	19,726		
Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil.	18,857		
Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.	19,920		
Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar.	18,953		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	97,146	A	EXCELENTE

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Grafico 55



Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

El cuadro de calificaciones obtenidas en cada uno de los instrumentos de evaluación de desempeño profesional directivo, muestran un puntaje total dado al rector del colegio

“Juan Bautista Vásquez” de 97,15 puntos sobre 100, que equivale a un desempeño excelente. Las puntuaciones más sobresalientes se han obtenido en la evaluación hecha por el comité padres de familia con 19,92 / 20 puntos; y, en la evaluación hecha el consejo directivo con 19,73 / 20 puntos.

5.2. Discusión de los resultados

La evaluación no es un apéndice agregado a los procesos educativos, sino que por su papel orientador de planificadores, directivos, docentes y alumnos debe asumir el carácter de una actividad sistémica, plenamente integrada con la función educativa y que por tales razones debe ser continua y no meramente episódica.

Conociendo la importancia de la evaluación en el Ecuador se maneja un sistema de evaluación continuo a los docentes y directivos del Magisterio, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación en el país y cumplir con los estándares propuestos por el Ministerio de Educación.

Al evaluar a los docentes del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, desde el punto de vista de la autoevaluación, coevaluación, rector, estudiantes, padres de familia, consejo directivo se han presentado los siguientes resultados:

Los docentes tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, demostrando una excelente relación entre el docente y su estudiante, por lo que al momento de llamar la atención a los alumnos y fomentar la autodisciplina lo hacen con firmeza pero siempre con el respeto que se merecen como personas. Los docentes buscan siempre fomentar el respeto a personas diferentes, buscando siempre la igualdad entre los compañeros y la no discriminación a las personas con capacidades diferentes.

Se reconoce el hecho de que los docentes consideran las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes logrando un medio de comunicación directa entre el docente y el alumno, demostrando que se respeta su opinión y esta es considerada en el aula. Así también, en caso de inasistencia de uno de los estudiantes los docentes se

preocupan por conocer los motivos y buscan justificar la ausencia del estudiante, este punto es importante pues va a permitir a los estudiantes nivelarse en las clases o tareas, ya que tal vez su ausencia se debe a motivos de fuerza mayor que el docente está dispuesto a comprender.

En la dimensión de las habilidades pedagógicas se ha considerado la capacidad que tiene el docente para planificar, comunicar y desarrollar destrezas en sus estudiantes, según el análisis se considera que se debe reforzar el hecho de preparar el material didáctico de cada clase, pues ayudará a que el docente este preparado y mejore la secuencia pedagógica con el objetivo de que el estudiante se centre en la clase y logre captar de mejor manera los conocimientos que están siendo impartidos.

Un punto de interés en el presente estudio y tal vez el más importante es el de las Tics, pues se ha establecido según las encuestas de los mismos docentes que el 40% rara vez usan estas herramientas, este punto se puede considerar crítico pues en la actualidad los medios y recursos tecnológicos son de suma importancia para el proceso de enseñanza aprendizaje, pues permite llegar de mejor manera a los estudiantes y que estos logren relacionarse con lo enseñado por el docente.

Al analizar la dimensión de desarrollo emocional de los docentes se observa que el 40% de los encuestados algunas veces siente el estímulo por parte de los directivos de la institución, lo que se puede entender como una falta de motivación del nivel directivo hacia los docentes, que podría genera una actitud desfavorable hacia el trabajo, lo cual podría generar un deficiente rendimiento en el aula y con los estudiantes, porque tal vez los docentes no sienten que su trabajo está siendo reconocido por las autoridades superiores del plantel. Así también se observó que un 50% de los docentes sientes que solo algunas veces son miembros de un equipo con objetivos, aspecto que se debe considerar pues puede alterar la relación entre áreas de estudio o juntas de profesores, y evitar tomar decisiones acertadas en beneficio de los alumnos. En esta dimensión también se analizó el apoyo de los padres de familia hacia la labor de los docentes y se obtuvo que el 50% cree que solo algunas veces su labor es respaldada.

Es importante considerar el hecho de que la mayor parte de los docentes no consideran a los estudiantes con necesidades especiales en sus clases, y solo el 30% de los docentes agrupan a los estudiantes con necesidades individuales algunas veces; por lo tanto, se puede entender que estos alumnos no tengan un rendimiento favorable pues no se consideran sus necesidades a la hora de planificar las clases.

A pesar de que los estudiantes pasan mucho tiempo en el aula, éste no es suficiente para que aprendan en la escuela todo lo que deben saber, para dominar cada lección, por lo que se impone la realización de trabajos fuera del salón clases, de esto se desprende el hecho de que tan solo el 40% de los docentes envían tareas extras en caso de que existan estudiantes con problemas de aprendizaje, el 60% algunas veces proponen tareas diferenciadas según las necesidades del alumno.

En cuanto al cumplimiento de normas y reglamentos el 100% de los docentes han aplicado el reglamento interno de la institución rara vez; el 90% elaboran el plan anual pero solo el 70% siempre entregan el plan, las notas a los estudiantes en los plazos estipulados, lo que hace alusión a una falta de control por parte de los directivos.

Una de las herramientas indispensables del docente de hoy es aprender a relacionarse con sus estudiantes y con la comunidad. Sin embargo, muchos docentes asumen que su principal función es enseñar, transmitir sus conocimientos, sin tener en cuenta que la forma como lo hagan, es de vital importancia para estos. Es importante reconocer que una institución educativa no trabaja solo internamente sino que tiene contacto frecuente con la comunidad, en sus diferentes actividades planificadas, actos que fortalecen la relación de la comunidad educativa. Según esto se destaca el hecho de que el 30% de los docentes encuestados rara vez participan en actividades con el desarrollo de la comunidad; lo que puede estar relacionado con que el 40% rara vez le gusta programar actividades con la comunidad educativa.

Es de gran importancia un clima de trabajo adecuado para que los docentes y los alumnos se sientan cómodos y motivados a seguir laborando diariamente de manera eficiente y con calidad educativa. Del análisis realizado se obtiene que el clima laboral

en el colegio sea adecuado según la opinión de los docentes, pues existe la comunicación entre compañeros y directivos, aspecto importante para cumplir con las metas y objetivos propuestos en el plantel.

En la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de la coevaluación de los docentes, se obtiene que el 90% siempre enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional y el 100% planifican siempre sus clases en coordinación con sus compañeros de área; y nuevamente se destaca el hecho de que el 80% de los docentes establecen que algunas veces o frecuentemente utilizan las Tics en sus clases, aspecto que puede ser mejorado dando a conocer a los docentes la importancia de su uso en las clases; así también se destaca el hecho de que el 50% de los docentes tratan de adaptar espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, el 70% aprovechan el entorno natural y social y elaboran recursos didácticos novedosos siempre para sus clases pero un 20% lo hacen rara vez. Pero por otro lado se destaca que el 90% siempre elaboran adaptaciones del currículo según las necesidades del estudiante.

En cuanto a la evaluación de los docentes por parte del rector, se obtuvo que el 80% de los docentes frecuentemente o siempre toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes y siempre se preocupan de la ausencia de los estudiantes y busca desarrollar la habilidad de escuchar a los compañeros de clase con respeto, el 60% de los docentes propician el respeto por las opiniones diferentes, ejemplifica cada uno de los temas tratados, explica la importancia de los temas y reajusta la programación en base de los resultados obtenidos en la evaluación de sus docentes. Las otras dimensiones analizadas por parte del rector fueron favorables para los docentes pues apoya su labor.

En la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes, se puede observar que la mayor parte de las veces preparan clase en función de las necesidades de los estudiantes y nuevamente en este análisis, los estudiantes destacan la falta de uso de las Tics, que según ellos, el 25% nunca las utilizan. Se destaca el hecho de que, entre el 8% y el 11% de los estudiantes creen que existen maestros que no buscan

desarrollar habilidades en ellos nunca, como analizar, sintetizar, reflexionar, descubrir y escribir correctamente.

En la dimensión de habilidades de sociabilidad pedagógica, según los estudiantes la mayoría de los docentes realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase y una gran parte de los docentes analizados nunca aprovechan el entorno natural y social para mejorar el aprendizaje. Este punto se puede considerar importante, pues la relación de los alumnos con el entorno natural y social a la hora del aprendizaje es favorable, pues los estudiantes relacionan lo aprendido con el entorno y mejoran su rendimiento y aprendizaje. Por otro lado, los estudiantes consideran que los docentes se preocupan por los estudiantes que faltan y llaman a sus padres de familia o representantes, pero existe una parte que no lo consideran importante y no se comunican con los representantes o tutores para averiguar los motivos de dichas faltas; el 30% de los docentes según los estudiantes nunca recomienda que sea tratado por un profesional especializado, el 37% de los docentes nunca agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial frente al 17% que lo hacen siempre. Este último punto debe ser atendido por las autoridades del plantel, pues según las actuales tareas que deben cumplir los docentes son las tutorías o las clases de recuperación pedagógica, en las cuales se nivela a los estudiantes con necesidades especiales y evitar pérdidas de año.

En la dimensión relación con la comunidad analizada por parte de los padres de familia se puede observar que, los padres creen que los docentes algunas veces planifican y realizan actividades conjuntamente con padres y estudiantes; y, creen que los docentes evaluados contribuyen frecuentemente o algunas veces con sus acciones a mejorar las relaciones con los miembros de la comunidad. Consideran además que el docente siempre trata a su representado con cortesía y respeto y que toma en cuenta las sugerencias, preguntas y opiniones de los estudiantes.

En el análisis de la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales es importante considerar que el 97% de los padres de familia consideran que nunca los docentes recomiendan a los estudiantes para que sean atendidos con un profesional

especializado. En lo que se refiere a asignar tareas especiales a los alumnos, la mayor parte de los docentes aplican este punto, pues consideran que con un mayor esfuerzo por parte de los estudiantes al resolver tareas extras, los mismos mejorarán su rendimiento.

Así como se evaluó a los docentes se evaluó al Rector en aspectos como autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte de los padres, estudiantes, consejo directivo y estudiantil; sin embargo, existieron puntos que son necesarios mejorar, con el propósito de lograr la excelencia plena en el rendimiento directivo del plantel; las diferentes dimensiones analizadas muestran los siguientes resultados: En la evaluación del Rector por parte del consejo directivo se puede apreciar que la mayor parte de docentes apoya la labor realizada por el rector del colegio, pues en la mayoría de los ítems de la dimensión competencias gerenciales obtuvo el 100% de apoyo en la alternativa siempre. En la dimensión de competencias pedagógicas del Rector, se establece que, rara vez el Rector observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre y que falta una asesoría directa personal docente en metodologías de enseñanza. El análisis realizado por parte del Supervisor Escolar al Rector del Instituto y colegio nocturno Juan Bautista Vásquez, demuestra que se están cumpliendo siempre o frecuentemente cada uno de los puntos de la dimensión de las competencias gerenciales y al que estas, las competencias pedagógicas tuvieron resultados positivos, pues las alternativas siempre o frecuentemente fueron elegidas para calificar al rector del Colegio Nocturno Juan Bautista Vásquez, lo mismo sucedió con la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones y Recomendaciones

Se espera que la evaluación de docentes y directivos docentes haga parte de una cultura de la evaluación y se convierta en una práctica cotidiana, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos. Sólo así podrá proporcionar información valiosa para que las instituciones fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades, las secretarías de educación definan sus prioridades de capacitación docente para impulsar el mejoramiento en sus entidades territoriales, y el Ministerio de Educación Nacional diseñe políticas de gestión de la calidad que respondan a las necesidades del país.

Con el propósito de establecer la relación entre los objetivos del presente trabajo de investigación, con las conclusiones y recomendaciones diseñadas se ha diseñado la siguiente tabla:

Tabla 58: Relación Objetivos – Conclusiones – Recomendaciones

OBJETIVOS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p><i>G: “Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”.</i></p>	<p>Luego de haber realizado un análisis de cada una de las dimensiones de estudio para la evaluación de los docentes y directivos del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, se determina que se ubica en un nivel de excelencia, sin embargo se encontraron debilidades como el uso de las TICS por parte de los docentes.</p>	<p>Mantener al Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez” dentro del nivel de excelencia, y en analizar los puntos débiles del estudio realizado para de esta manera crear estrategias que mejoren las debilidades institucionales.</p>
<p><i>E1: “Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo”.</i></p>	<p>Para la presente investigación se ha desarrollado un estudio teórico de temas como: calidad de las instituciones educativas, evaluación de la calidad de las instituciones educativas, evaluación del desempeño profesional de los docentes y evaluación del desempeño profesional de los directivos. Temas que dieron una visión más clara de lo que se pretende lograr con el tema de investigación.</p>	<p>Aplicar los modelos de desempeño, propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador, para lograr un desarrollo eficiente de la institución y calidad de los docentes y directivos del plantel.</p>

<p><i>E2: "Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador"</i></p>	<p>Los resultados obtenidos en cada instrumento de evaluación de los docentes presentan un total de 82,36 sobre 100 puntos equivalentes a un desempeño excelente. Las puntuaciones más altas se obtienen en la calificación de la clase impartida con 28,75 puntos y la evaluación por parte de los estudiantes con 15,60.</p>	<p>Identificar y analizar los aspectos negativos de la evaluación del desempeño profesional de los docentes del Instituto y Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez", a fin de incrementar el nivel de excelencia logrado por la institución en la presente investigación.</p>
	<p>En la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, se destaca el hecho de la falta de aplicación de las Tics por parte de los docentes para complementar las clases impartidas como una importante herramientas que debe ser aplicada en la actualidad.</p>	<p>Incentivar a los docentes sobre el uso de las Tics, como una herramienta de estudio y como una forma de captar la atención de los estudiantes en cada clase, razón por la cual los docentes deben ser capacitados en el uso de cada una de estas herramientas.</p>
	<p>Los docentes no preparan material didáctico en cada clase de manera frecuente como un apoyo para el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>La preparación del material didáctico en cada clase permite que el docente tenga una guía de cada clase, a fin de poder analizar los puntos tratados en cada clase y los logros obtenidos por los estudiantes, en caso de encontrar deficiencias se pueden desarrollar una retroalimentación.</p>

	<p>En la dimensión de desarrollo emocional se pudo observar que falta una relación de equipo entre los docentes del plantel, pues existen profesores que no se sienten miembros de un grupo con metas y propósitos definidos.</p>	<p>Desarrollar talleres para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración de los docentes del plantel.</p>
	<p>Dentro de las dimensiones habilidades pedagógicas y atención a los estudiantes con necesidades especiales, se determino que una gran parte de docentes no consideran a los estudiantes con necesidades especiales al momento de planificar cada una de las clases.</p>	<p>Identificar y analizar a los estudiantes con necesidades especiales al momento de planificar cada clase, con el propósito de mejorar el rendimiento de dichos alumnos que no pueden seguir el ritmo de estudio de los demás compañeros, pero llegar a obtener los mismos resultados.</p>
	<p>En la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades especiales se puede observar que una gran parte de los docentes no agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.</p>	<p>Desarrollar tutorías y clases de recuperación para los estudiantes que lo necesiten previo un estudio de los mismos.</p>
	<p>En la dimensión referente a sociabilidad pedagógica se establece que existe una relación de cortesía y respeto entre los docentes y los estudiantes.</p>	<p>Desarrollar campañas de cortesía y respeto, entre maestros y alumnos, dentro del establecimiento educativo, para mantener la buena relación dentro del plan del buen vivir.</p>

<p><i>E3: “Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”</i></p>	<p>Al evaluar el desempeño profesional directivo, se muestra un puntaje total dado al rector del colegio “Juan Bautista Vásquez” de 97,15 puntos sobre 100, que equivale a un desempeño excelente del líder del colegio. La puntuaciones más sobresalientes se obtuvo en la evaluación del comité central padres de familia con 19,92 / 20 puntos; y, en la hecha por el consejo directivo con 19,73 / 20 puntos.</p> <p>Externamente e internamente no se reconoce la relación y participación con la comunidad educativa.</p>	<p>Identificar y analizar los aspectos negativos de la evaluación del desempeño profesional del directivo del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, a fin de incrementar el nivel de excelencia logrado por la institución en la presente investigación.</p>
	<p>En cuanto a la dimensión de competencias gerenciales se observa que dentro del plantel los docentes no se sienten motivados por las autoridades superiores por el trabajo desempeñado por cada uno de ellos, lo que podría afectar su rendimiento laboral en cada clase.</p>	<p>Se recomienda a los directivos del plantel desarrollar seminarios de motivación para los docentes, para que de esta manera se sientan reconocidos en su labor diaria y se logre mayor satisfacción del personal docente con la institución educativa.</p>

	<p>En la dimensión referente a competencias pedagógicas el Rector rara vez observa el desarrollo de las clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.</p>	<p>Participar activamente con director del plantel en el desarrollo de las clases de los docentes al menos una vez al trimestre, con el objetivo de conocer si se aplican las técnicas e instrumentos adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>
	<p>En la dimensión de competencias pedagógicas se distingue que falta una asesoría directa al personal docente en metodologías de enseñanza.</p>	<p>Desarrollar seminarios continuos de actualización de los docentes en el plantel sobre metodologías de enseñanza.</p>
	<p>En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se destaca el apoyo de los miembros de la comunidad educativa a la labor realizada por el Rector del plantel.</p>	<p>Fomentar una mayor participación del Rector del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez” en las labores desarrolladas para mantener la buena imagen del líder del plantel y de la institución.</p>
	<p>Al momento de la elaboración de la investigación se pudo observar que la infraestructura del establecimiento educativo necesita de arreglos, pues existen una serie de fallas técnicas en las aulas.</p>	<p>Elaborar un estudio técnico de la infraestructura del establecimiento educativo, pues se han encontrado una serie de fallas técnicas en las aulas.</p>

	Así también se pudo observar que el equipamiento y el mobiliario de las aulas no son adecuados y además son muy deficientes, lo cual no apoya el proceso de enseñanza.	Solicitar el apoyo de la Dirección de Educación en caso de no contar con el presupuesto necesario para el equipamiento y el mobiliario de las aulas, pues el mismo es de mala calidad y requiere arreglos en muchos de los casos observados.
	No se fomenta el desarrollo con la comunidad educativa para demostrar los logros obtenidos por el Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”.	Publicar las actividades del colegio nocturno, a fin de que se destaque su participación en la colectividad.
<i>E4: “Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía”</i>	Luego de desarrollado el estudio se procede a elaborar un informe de resultados de la investigación.	Presentar un informe claro y concreto del tema analizado, que pueda ser entendido por cualquier persona y que permita su aplicación práctica para lograr objetivos propuestos.
<i>E5: “Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato”</i>	Luego de analizar los diferentes aspectos débiles, se propone la “Capacitación a los docentes del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, sobre el uso y ventajas de las Tics, con el propósito de incorporarlas en el proceso de enseñanza aprendizaje.”	Desarrollar y aplicar la propuesta en el Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, ya que ha sido diseñada para el beneficio del plantel, de sus docentes, directivos y estudiantes.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. Título de la propuesta

“Capacitación a los docentes del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, sobre el uso y ventajas de las Tics, con el propósito de incorporarlas en el proceso de enseñanza aprendizaje.”

7.2. Justificación

Luego de realizado el análisis de cada una de las dimensiones estudiadas en la evaluación de los docentes y del Rector del plantel se han llegado a establecer que a pesar de que el Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez” a obtenido una calificación de excelencia, existen una serie de aspectos que es necesario mejorar, con el propósito de cumplir con los estándares establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador y obtener una educación de calidad en todos los niveles.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), están siendo integradas en los establecimientos educativos, de distinta forma y en diferentes niveles. El propósito que mueve esta inserción se vincula con la necesidad de acercar la educación al mundo digital que los estudiantes viven fuera de ella y por otro lado acompañar y favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje enriqueciendo la experiencia educativa. Esta inserción es un desafío para el sistema educativo, el establecimiento, el docente y el propio estudiante.

El uso de las Tics, es una de las debilidades que se ha encontrado en el presente estudio, pues, son muy pocos los docentes que las usan como herramienta didáctica en sus clases. Además, se debe considerar la preparación de material didáctico en cada clase como una forma de apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Otro punto importante es el hecho de que los docentes no consideran a los estudiantes con necesidades individuales, lo cual serviría para elaborar planificaciones acorde con los requerimientos de cada estudiante.

En lo referente al nivel directivo, existe una falta de motivación al trabajo desempeñado por los docentes; y fomentar la participación en actividades relacionados con el beneficio de la comunidad de la ciudad. Por otro lado, a nivel de autoridad del plantel, se debe observar las clases impartidas por los docentes con el propósito de encontrar fortalezas y debilidades, y así de esta manera fomentar a mejorar la calidad de la enseñanza y de los estudiantes del plantel.

Por cada una de estas debilidades, el presente estudio permite considerar una serie de propuestas en beneficio del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”.

Para lograr mejorar la calidad del desempeño docente y directivo se considera necesario capacitar a los docentes del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, sobre el uso y ventajas de las Tics, mediante la ejecución de seminarios y talleres, que denoten la importancia de esta herramienta de actualidad, con el propósito de que los docentes vayan incorporándolas en el proceso de enseñanza aprendizaje, según los requerimientos de cada asignatura. Con el uso de la Tics y el desarrollo de estos seminarios se podrá tener una importante herramienta para desarrollar material didáctico en cada clase, y se estará motivando a los docentes y apoyando su labor educativa.

Las TIC han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar al ciudadano una educación que tenga que cuenta esta realidad. Las posibilidades educativas de las TIC han de ser consideradas en dos aspectos: su conocimiento y su uso.

El primer aspecto es consecuencia directa de la cultura de la sociedad actual. No se puede entender el mundo de hoy sin un mínimo de cultura informática. Es preciso entender cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma, cómo se transmite

y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones (textos, imágenes, sonidos) si no se quiere estar al margen de las corrientes culturales. Hay que intentar participar en la generación de esa cultura. Es ésta la gran oportunidad, que presenta dos facetas: Integrar esta nueva cultura en la Educación, contemplándola en todos los niveles de la Enseñanza; y, ese conocimiento se traduzca en un uso generalizado de las TIC para lograr, libre, espontánea y permanentemente, una formación a lo largo de toda la vida.

El segundo aspecto, aunque también muy estrechamente relacionado con el primero, es más técnico. Se deben usar las TIC para aprender y para enseñar. Es decir el aprendizaje de cualquier materia o habilidad se puede facilitar mediante las TIC y, en particular, mediante Internet, aplicando las técnicas adecuadas. Este segundo aspecto tiene que ver muy ajustadamente con la Informática Educativa.

No es fácil practicar una enseñanza de las TIC que resuelva todos los problemas que se presentan, pero hay que tratar de desarrollar sistemas de enseñanza que relacionen los distintos aspectos de la Informática y de la transmisión de información, siendo al mismo tiempo lo más constructivos que sea posible desde el punto de vista metodológico. Llegar a hacer bien este cometido es muy difícil. Requiere un gran esfuerzo de cada profesor implicado y un trabajo importante de planificación y coordinación del equipo de profesores. Aunque es un trabajo muy motivador, surgen tareas por doquier, tales como la preparación de materiales adecuados para el alumno, porque no suele haber textos ni productos educativos adecuados para este tipo de enseñanzas. Tenemos la oportunidad de cubrir esa necesidad. Se trata de crear una enseñanza de forma que teoría, abstracción, diseño y experimentación estén integrados.

Las discusiones que se han venido manteniendo por los distintos grupos de trabajo interesados en el tema se enfocaron en dos posiciones. Una consiste en incluir asignaturas de Informática en los planes de estudio y la segunda en modificar las materias convencionales teniendo en cuenta la presencia de las TIC. Actualmente se piensa que ambas posturas han de ser tomadas en consideración y no se contraponen.

De cualquier forma, es fundamental para introducir la informática en el Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, la sensibilización e iniciación de los profesores a la informática, sobre todo cuando se quiere introducir por áreas (como contenido curricular y como medio didáctico).

7.3. Objetivos de la propuesta

7.3.1. Objetivo general

“Capacitar a los docentes del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, sobre el uso y ventajas de las Tics, mediante la ejecución de seminarios y talleres, que denoten el valor de esta importante herramientas en la actualidad, con el propósito de incorporarlas en el proceso de enseñanza aprendizaje.”

7.3.2. Objetivos específicos

Entre los objetivos específicos se presentan los siguientes para la propuesta:

- Identificar las necesidades de conocimientos de los docentes sobre las Tics, como una manera de definir los temas a ser tratados en los seminarios a diseñarse, para que los docentes puedan exponer sus deseos de conocimientos.
- Desarrollar seminarios sobre los beneficios, ventajas y bondades de las Tics, como una manera de definir las mismas, para que los docentes puedan adquirir una visión global sobre la integración de las nuevas tecnologías en el currículum, analizando las modificaciones que sufren sus diferentes elementos: contenidos, metodología, evaluación.
- Diseñar talleres sobre la aplicación de las Tics, mediante el uso de los laboratorios del colegio, para facilitar a los profesores la adquisición de bases

teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.

7.4. Actividades

Para conocer cada una de las actividades que se van a desarrollar para el cumplimiento del presente trabajo de investigación y aplicación de la propuesta se ha elaborado la siguiente tabla:

Tabla 58: Actividades para la propuesta de mejoramiento educativo

OBJETIVO	ACTIVIDAD	TEMA	RESPONSABLE
Identificar las necesidades de conocimientos de los docentes sobre las Tics, como una manera de definir los temas a ser tratados en los seminarios a diseñarse, para que los docentes puedan exponer sus deseos de conocimientos.	Elaboración y aplicación de encuestas sobre los requerimientos de información referente a las Tics de los docentes del plantel.	Encuestas	Investigadora
	Tabulación de resultados.	Encuestas Computadora	Investigadora
	Análisis de resultados.	Computadora	Investigadora
Desarrollar seminarios sobre los beneficios, ventajas y bondades de las Tics, como una manera de definir las mismas, para que los	Investigar sobre un profesional de calidad, que pueda brindar los seminarios sobre	Ministerio de Educación Internet	Investigadora

docentes puedan adquirir una visión global sobre la integración de las nuevas tecnologías en el currículum, analizando las modificaciones que sufren sus diferentes elementos: contenidos, metodología, evaluación, etc.	las Tics.		
	Diseñar conjuntamente con el experto los temas a tratarse en los seminarios.	Internet Computador	Investigadora Seminarista
	Elaborar el material didáctico necesario para el seminario.	Computador Folletos	Investigadora Seminarista
Diseñar talleres sobre la aplicación de las Tics, mediante el uso de los laboratorios del colegio, para facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.	Investigar sobre un profesional, que pueda brindar los talleres sobre el uso de las Tics.	Ministerio de Educación Internet	Investigadora
	Diseñar conjuntamente con el experto los temas a tratarse en los seminarios.	Laboratorios del colegio	Investigadora Seminarista
	Desarrollar material didáctico en CD para entregar a los docentes	Laboratorios del colegio Cd's	Investigadora Seminarista

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

Nota: El desglose de cada una de estas actividades se presenta en el anexo 4, en el cual se puede encontrar el formato de la encuesta y los posibles temas para los seminarios y talleres de capacitación.

7.5. Localización y cobertura espacial

Esta propuesta se desarrollará en el Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez” de provincia del Cañar, ciudad Azogues. Localizada en el sector urbano, de régimen sierra y tipo hispana.

7.6. Población objetivo

La presente propuesta de mejoramiento de la calidad del desempeño docente y directivo será para los actores educativos enfocando a los 10 docentes y el Sr. Rector del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”, de la ciudad de Azogues.

7.7. Sostenibilidad de la propuesta

Para la ejecución de la presente propuesta se utilizarán los siguientes recursos:

Recursos humanos

- Personal docente del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”.
- Directivos del plantel.
- Seminaristas.
- Maestrante.

Recursos tecnológicos

- Computadora.
- Cd's
- Proyector de imágenes de multimedia.
- Cámara fotográfica.

Materiales

- Copias y Documentos de apoyo
- Folletos

Físicos

- Teatro del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”.
- Laboratorios del plantel.

Económicos

Los gastos que demande la presente propuesta serán cubiertos por autogestión de los directivos del establecimiento y la autora de la investigación.

7.8. Presupuesto

Tabla 59

DETALLE	VALOR (\$)
Seminaristas	1.000,00
Folletos	30,00
Copias de material didáctico para las exposiciones teóricas	100,00
Cd's	50,00
Refrigerio	50,00
Imprevistos	50,00
TOTAL	1.280,00

*Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”
Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez*

7.9. Cronograma de la propuesta

Para desarrollar y aplicar el presente trabajo se ha diseñado el siguiente cronograma de actividades:

6	Socializar con la comunidad educativa del Plantel y de las diferentes instituciones la ejecución del seminario sobre “Beneficios, ventajas y bondades de las Tics, y su inclusión en el proceso de enseñanza aprendizaje.”										
7	Elaboración del programa del seminario “Beneficios, ventajas y bondades de las Tics, y su inclusión en el proceso de enseñanza aprendizaje.”										
8	Desarrollo del seminario “Beneficios, ventajas y bondades de las Tics, y su inclusión en el proceso de enseñanza aprendizaje.”										
9	Socializar con las autoridades del plantel la importancia del desarrollo del taller sobre el “ <i>Uso y aplicación de las Tics como herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje</i> ”, el objetivo del taller es brindar conocimientos prácticos y herramientas para incorporar al proceso de enseñanza-aprendizaje.										
10	Investigar a los diferentes profesionales especialistas en las Tics, para que brinden los talleres a los docentes del plantel.										

11	Socializar con la comunidad educativa del Plantel y de las diferentes instituciones la ejecución del Taller sobre “Uso y aplicación de las Tics como herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.”									
12	Elaboración del programa del taller “Uso y aplicación de las Tics como herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.”									
13	Desarrollo del taller “Uso y aplicación de las Tics como herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.”									
14	Aplicación de los conocimientos del seminario - taller en las clases con los alumnos.									
15	Evaluación de los resultados obtenidos por la propuesta.									
16	Presentación del informe de los resultados a los directivos del plantel.									

Fuente: Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”

Elaborado por: Lic. Rosa Rodríguez

8. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución 2008. Ecuador.

Asamblea Nacional. (2011). LOEI. Ecuador.

Chininín, M. V. (2011). Guía Didáctica. Loja: UTPL.

Fondo Editorial UCSS, (2009). Educar es un riesgo. Perú: Lima.

Fundación Internacional de pedagogía conceptual, (2007). Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas. Colombia.

Grupo Santillana. (2009). Evaluación.

Leithwood, H. y Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about succesful school leadership. *School Leadership and Management*, 28(1).

Leithwood, K. y Beatty, B. (2007). *Leading With Teacher Emotions in Mind*. Corwin Press.

Leithwood, K.; Day, C.; Sammons, P.; Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership. What it Is and How it Influences Pupil Learning*. Nottingham: National College for School Leadership / University of Nottingham.

Leithwood, K., Sammons, P., Anderson, S. y Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. The Wallace Foundation. Ontario: Center for Applied Research an Educational Improvement / Ontario Institute for School Leadership.

Leithwood, K. (2004). *Educational Leadership. A Review of the Research*. Prepared for the Laboratory for Student Success. Temple University Center for Research in Human Development and Education.

Leithwood, K. y Jantzi, D. (2000). The effects of different sources of leadership on student engagement in school. En: Riley K. y Louis, K. (Eds.), *Leadership for Change and School Reform*. London: Routledge Falmer.

Leithwood, K. (1991). *The Move Toward Transformational Leadership*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Ministerio de Educación. (1998). *Manual de Evaluación del Aprendizaje*. Quito: Alborada.

Ministerio de Educación y Cultura. (2005). *Herramientas para la estandarización de procesos de gestión integral de colegios de bachillerato técnico*. Quito: Ministerio de Educación y Cultura.

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015*. Quito.

Ministerio de Educación. (2009). *Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico*. Quito: DINSE.

Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica*. Quito.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Prueba de conocimientos específicos para directores*. Quito.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de Calidad Educativa. Estándares de Desempeño profesional Directivo propuesta para la discusión ciudadana*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.

Murillo P. (2008). La autoevaluación institucional: un camino importante para la mejora de los centros educativos. OGE. Organización y Gestión Educativa. Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación. Vol. 1, 13-17.

Revista de Investigación Educativa, (1997), Vol. 15, n.º 2, págs. 145-178.

Robinson, V. (2007). School Leadership and Student Outcomes: Identifying What Works and Why. ACEL Monograph Series, 41.

Robinson, V. y Timperley, H. (2007). The leadership of the improvement of teaching and learning: lessons from initiatives with positive outcomes for students. Australian Journal of Education, 51(3).

UNESCO, (2005). El imperativo de la calidad. Informe de Seguimiento de la EPT en el mundo.

UNESCO, (2006). El curriculum como medio para alcanzar la calidad. Prelac. Proyecto Regional de educación para América latina y el Caribe., 32.

8.1. LINKOGRAFÍA

ALBORNOZ, Marcelo, PARTICULARIDADES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, 2012, [fecha de consulta: 29 octubre 2012]. Disponible en mayeuticaeducativa.idoneos.com/index.php/368115.

AYDA, (2012). SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN EL ECUADOR, El Diario, Abril, 2010 [fecha de consulta: 20 octubre 2012]. Disponible en <http://educacion-basica-en-el-ecuador.blogspot.com/>

DUARTE, Jesús; GARGIULO, Carlos; MORENO, Martín. BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO, INFRAESTRUCTURA ESCOLAR Y APRENDIZAJES EN LA EDUCACIÓN BÁSICA LATINOAMERICANA: UN ANÁLISIS A PARTIR DEL SERCE,

mayo, 2011, p. 2 – 3, [fecha de consulta: 30 octubre 2012]. Disponible en www.medellindigital.gov.co/.../BID_NotasTécnicasInfraestructuraEsc...

GOBIERNO DE CANARIAS ORG. EVALUACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO, 2012, [fecha de consulta: 30 octubre 2012]. Disponible en <http://www2.gobiernodecanarias.org/educacion/17/WebC/Apdorta/evalua.htm>

GOOGLE DRIVE, LA EVALUACIÓN EDUCATIVA complta.doc, 2012, [fecha de consulta: 29 octubre 2012]. Disponible en <https://docs.google.com/document/d/1Cq3lmnz3bzdGm3a7e3ppaKGNqjjCvieH6kG-OEXxSU0/edit?pli=1>

GRAELLS, (2002). CALIDAD EDUCATIVA, Wikipedia, 2012, [fecha de consulta: 27 octubre 2012]. Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa

INTEF, Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, UNIDAD 4. LA EVALUACIÓN EN EDUCACIÓN A DISTANCIA, España, 2012, [fecha de consulta: 30 octubre 2012]. Disponible en http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/90/cd/cursofor/cap_4/unidad4.htm

JOINT COMITÉ, (1988), citado en educa-alv, (2010), CONCEPTO DE EVALUACIÓN, [fecha de consulta: 29 octubre 2012]. Disponible en http://www.educa-alv.es/ficheros/EBJA/01_modalidades_EPA/cursofor/cap_4/cap4a.htm

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ¿QUÉ SON LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA? 2012, [fecha de consulta: 28 octubre 2012]. Disponible en <http://educacion.gob.ec/generalidades-pes/que-son-pes.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ¿PARA QUÉ SIRVEN? 2012, [fecha de consulta: 28 octubre 2012]. Disponible en <http://educacion.gob.ec/generalidades-pes/para-que-sirven-pes.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ¿TIPOS DE ESTÁNDARES? 2012, [fecha de consulta: 28 octubre 2012]. Disponible en <http://educacion.gob.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, EVALUACIÓN PARA LOS APRENDIZAJES, Altablero No. 44, enero-marzo, 2008, fecha de consulta: 29 octubre 2012]. Disponible en <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-162342.html>

MINISTERIO DE EDUCACION DEL ECUADOR, ESTÁNDARES DE GESTIÓN, ¿Por qué son importantes los estándares de Gestión Escolar?, 2012, [fecha de consulta: 29 octubre 2012]. Disponible en <http://www.educacion.gob.ec/estandares-gestion-pes.html>

MINISTERIO DE EDUCACION DEL ECUADOR, ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE, Quito, febrero, 2011, [fecha de consulta: 29 octubre 2012]. Disponible en www.educacion.gob.ec/.../1857-estandares-desempeno-docente.html

MUÑOZ, (2003). CALIDAD EDUCATIVA, Wikipedia, 2012, [fecha de consulta: 27 octubre 2012]. Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa

ORTIZ, Leysi, PROMETHEAN PLANET, La Importancia de la Tecnología en la Educación. Ventajas del Uso de los Dispositivos Interactivos en la Clase, mayo, 2011, [fecha de consulta: 30 octubre 2012]. Disponible en <http://community.prometheanplanet.com/espanol/b/weblog/archive/2011/05/26/integrand-o-la-tecnolog-237-a-en-su-curr-237-culo-ventajas-del-uso-de-los-dispositivos-interactivos-en-la-clase.aspx#.UR6X1oEoqN8>

PERSPECTIVAS, vol. XXXIV, n° 2, junio 2004, p. 9-11, [fecha de consulta: 28 octubre 2012]. Disponible en www.ibe.unesco.org/publications/Prospects/.../130/130-esp.pdf

PREAL, Fundación Ecuador, Contrato Social por la Educación y Grupo FARO. CALIDAD CON EQUIDAD: EL DESAFIO DE LA EDUCACIÓN ECUATORIANA, Informe de progreso educativo ecuador, 2006, [fecha de consulta: 27 octubre 2012]. Disponible en www.campanaderechoeducacion.org/download.php?s...i=23

RODRIGUEZ, Martha. NOVATOS VIRTUALES, IMPORTANCIA DE LAS TICS EN LA EDUCACION, Julio, 2009, [fecha de consulta: 30 octubre 2012]. Disponible en <http://ticsenlaeducacion-yaneth.blogspot.com/2009/07/la-tecnologia-de-la-informatica-y-la.html>

REICE, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación, LIDERAZGO EDUCATIVO Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE: EVIDENCIA CONVERGENTE, 2009. Volumen 7, Número 3, [fecha de consulta: 30 octubre 2012]. Disponible en http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num3/art2_htm.htm

REICE. PRÁCTICAS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE. HACIA CONCEPTOS CAPACES DE GUIAR LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 7, núm. 3, 2009, pp. 19-33, [fecha de consulta: 30 octubre 2012]. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=55114063003>

SALAZAR, Wilson. LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN Y LA EDUCACIÓN CAMBIO TECNOLÓGICO, Monografías, [fecha de consulta: 30 octubre 2012]. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos87/calidad-educacion-cambio-tecnologico/calidad-educacion-cambio-tecnologico.shtml#ixzz2KzfaNYih>

VITERI Díaz, G. (2006), "Situación de la educación en el Ecuador" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Número 70, en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>

WIKIPEDIA. ESCUELA, 2012, [fecha de consulta: 29 octubre 2012]. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Escuela>

ANEXOS

Anexo 1: Certificación del Rector del Plantel Estudiado


**UNIDAD EDUCATIVA
"JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ"**

Fundado el 17 de agosto de 1892

RECTORADO

Dr. Ramiro Quevedo Quinteros, Rector de la Unidad Educativa "Juan Bautista Vásquez", de la ciudad de Azogues, provincia del Cañar.

C E R T I F I C A:

Que la Sra. **LIC. ROSA ALEJANDRINA RODRÍGUEZ GARCÍA**, Profesora del plantel, realizó el Trabajo de Investigación con el tema: "EVALUACION DE LA CALIDAD DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION BASICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR DURANTE EL AÑO 2012 – 2013", en la Sección Nocturna de la institución.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo la interesada hacer del presente el uso que estimare conveniente.

Azogues, diciembre 28 de 2012

Dr. Ramiro Quevedo Quinteros
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ"



Anexo 2: Solicitud de permiso para desarrollo del trabajo de investigación en el Instituto y Colegio Nocturno "Juan Bautista Vásquez"



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ANEXO 2

Azogues, agosto 31 del 2012

DR.
Ramiro Quevedo Quinteros
RECTOR DEL COLEGIO "JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ"
En su despacho.-

De mis consideraciones:

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

Por ello, me permito dar a conocer en el ámbito de la investigación en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012-2013"**.

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

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

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

Atentamente.

Dra. Carmen Sánchez
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



Anexo 3: Instrumentos de Evaluación a los Docentes y Directivos

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.					
1.2. Fomento a 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:					
224.1. Analizar					
224.2. Sintetizar					
224.3. Reflexionar.					
224.4. Observar.					
224.5. Descubrir.					
224.6. Exponer en grupo.					

224.7. Argumentar.					
224.8. Conceptualizar.					
224.9 Redactar con claridad.					
224.10. Escribir correctamente.					
224.11. Leer comprensivamente.					
224.12. Escuchar.					
224.13. Respetar.					
224.14. Consensuar.					
224.15. Socializar.					
224.16. Concluir.					
224.17. Generalizar.					
224.18. 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 preocupa 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: _____

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					

2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 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 docente 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 requiere.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente 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 docente 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. Solucionar 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. Llegar puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					

4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos 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 representantes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro

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

1º EB 2º EB 3º EB 4º EB 5º EB

6º EB 7º EB 8º EB 9º EB 10º EB

Bachillerato

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Si	No
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, 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 diarias 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	
	Si	No
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
22. Valora la participación de los estudiantes.		
23. Mantiene la disciplina en el aula.		
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines Investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación: _____

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la Institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo 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. Asesoró directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					

1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia de 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	VALORACION				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la Institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la Institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					

1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la Institución.					
1.16. 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, a inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación Institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la Institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4: Fotografías del desarrollo de la investigación

Foto 1: Rector del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”



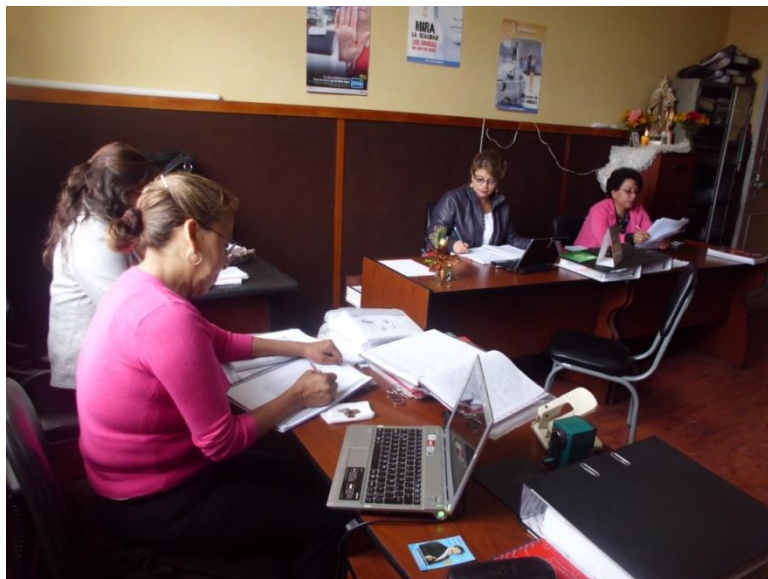
Tomado por: Rosa Rodríguez García

Foto 2: Vicerrector del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”



Tomado por: Rosa Rodríguez García

Foto 3: Docentes del plantel



Tomado por: Rosa Rodríguez García

Foto 4: Docentes del plantel



Tomado por: Rosa Rodríguez García

Foto 5: Docentes del plantel



Tomado por: Rosa Rodríguez García

Foto 6: Docentes del plantel



Tomado por: Rosa Rodríguez García

Foto 7: Estudiantes del plantel



Tomado por: Rosa Rodríguez García

Foto 8: Estudiantes del plantel



Tomado por: Rosa Rodríguez García

Foto9: Estudiantes del plantel



Tomado por: Rosa Rodríguez García

Anexo 4: Desglose de actividades de la Propuesta

Objetivo 1:

Identificar las necesidades de conocimientos de los docentes sobre las Tics, como una manera de definir los temas a ser tratados en los seminarios a diseñarse, para que los docentes puedan exponer sus deseos de conocimientos.

Actividades:

- Elaboración y aplicación de encuestas sobre los requerimientos de información referente a las Tics de los docentes del plantel.
- Tabulación de los datos.
- Presentación de resultados obtenidos a las autoridades del plantel.

Metodología:

1. Diseño de las encuestas a ser aplicadas a los docentes del plantel sobre su conocimiento de las Tics y los temas que podrían tratarse en los seminarios y talleres.

Recurso:

- Encuestas:

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ENCUESTA

Nota: La presente encuesta tiene por objetivo recabar información sobre el conocimiento de las tecnologías de la información y comunicación (Tics), con el propósito de capacitar a los docentes del plantel en el uso y aplicación de las mismas como herramienta didáctica.

Marque con una x su respuesta:

1. ¿Ha escuchado sobre las Tics?

Si		No	
-----------	--	-----------	--

2. ¿Aplica Ud. las Tics en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Si		No	
-----------	--	-----------	--

3. ¿Le gustaría aplicar las Tics como metodología para enseñar?

Si		No	
-----------	--	-----------	--

4. ¿Posee computador o laptop?

Si		No	
-----------	--	-----------	--

5. ¿Le gustaría participar en un seminario – taller sobre la importancia y usos de las Tics como herramienta didáctica para el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Si		No	
-----------	--	-----------	--

6. ¿Qué temas le gustaría incluir para el desarrollo de un seminario taller sobre la importancia y usos de las Tics en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Objetivo 2.

Desarrollar seminarios sobre los beneficios, ventajas y bondades de las Tics, como una manera de definir las mismas, para que los docentes puedan adquirir una visión global sobre la integración de las nuevas tecnologías en el currículum, analizando las modificaciones que sufren sus diferentes elementos: contenidos, metodología, evaluación, etc.

Actividades:

1. Socializar con las autoridades del plantel la importancia del desarrollo de los seminarios sobre las Tics como herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje, el objetivo del seminario es presentar una completa visión acerca de la integración de TIC en el ámbito educativo y entregar a los docentes una visión clara sobre estas herramientas didácticas.
2. Investigar a los diferentes profesionales especialistas en las Tics, para que brinden los seminarios a los docentes del plantel.
3. Socializar con la comunidad educativa del Plantel y de las diferentes instituciones la ejecución del seminario sobre “Beneficios, ventajas y bondades de las Tics, y su inclusión en el proceso de enseñanza aprendizaje.”
4. Elaboración del programa del seminario “Beneficios, ventajas y bondades de las Tics, y su inclusión en el proceso de enseñanza aprendizaje.”

Metodología - Programa:

- 4.1. **Lugar:** Teatro del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”.
- 4.2. **Recepción**

- 4.2.1. Entrega de material didáctico a los participantes en el seminario.
- 4.2.2. Palabras de bienvenida por parte de la investigadora de la presente tesis.
- 4.2.3. Presentación de los seminaristas y una breve reseña su vida profesional y de sus experiencias relacionadas al tema a tratarse.

4.3. Desarrollo del seminario

4.3.1. Presentación de los temas a tratarse.

4.3.2. Temas:

- 4.3.2.1. Introducción al tema de las Tics.
- 4.3.2.2. Los jóvenes del siglo XXI
- 4.3.2.3. Inclusión de las Tics en las Aulas. Experiencias, condiciones, aplicaciones
- 4.3.2.4. Interactividad tecnológica y pedagógica
- 4.3.2.5. La capacitación como estrategia para las Tics
- 4.3.2.6. Evaluación de Impacto de las TIC en la calidad de la educación.

4.3.3. Ronda de Preguntas

Recursos:

- Humanos: Investigadora, Seminaristas, Directivos del Plantel y Docentes.
- Materiales: Proyector, hojas, micrófono, computadora.

Objetivo 3.

Diseñar talleres sobre la aplicación de las Tics, mediante el uso de los laboratorios del colegio, para facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.

Actividades:

1. Socializar con las autoridades del plantel la importancia del desarrollo del taller sobre el *“Uso y aplicación de las Tics como herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje”*, el objetivo del taller es brindar conocimientos prácticos y herramientas para incorporar al proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. Investigar a los diferentes profesionales especialistas en las Tics, para que brinden los talleres a los docentes del plantel.
3. Socializar con la comunidad educativa del Plantel y de las diferentes instituciones la ejecución del Taller sobre *“Uso y aplicación de las Tics como herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.”*
4. Elaboración del programa del taller *“Uso y aplicación de las Tics como herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.”*

Metodología - Programa:

4.1. Lugar: Teatro del Instituto y Colegio Nocturno “Juan Bautista Vásquez”.

4.2. Recepción

4.2.1. Entrega de material didáctico tecnológico (cd’s) a los participantes en el taller.

4.3. Desarrollo del seminario

4.3.1. Presentación de los temas a tratarse.

4.3.2. Temas:

4.3.2.1. Uso del internet

4.3.2.2. Aplicación de la webquest (indagación e investigación a través de la web)

4.3.2.3. Elaboración y aplicación de Recursos Multimedia Audiovisuales.

4.3.2.4. Desarrollo de materiales didácticos digitales

4.3.2.5. Investigaciones y uso de biblioteca virtual.

4.3.3. Ronda de Preguntas

4.3.4. Tareas grupales

4.3.5. Presentación de trabajos grupales

Recursos:

- Humanos: Investigadora, Seminaristas, Directivos del Plantel y Docentes.
- Materiales: Proyector, hojas, micrófono, cd's, computadoras.