



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

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de la parroquia Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, durante el año 2011-2012”.

Tesis de grado

AUTOR:

Merino Cózar, Carmen Dolores

DIRECTOR:

Chininin Campoverde, Víctor Eduardo, MGS.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2013

Certificación

MGS:

Víctor Eduardo Chinín Campoverde
DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, durante el año 2011-2012”, realizado por el profesional en formación Carmen Dolores Merino Cózar, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, abril de 2013

f.

Cesión de derechos

Yo, Carmen Dolores Merino Cózar, declaro ser autora 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.

Autora: Carmen D. Merino C.

Cédula: 1400234926

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y concedido la salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre, que desde el cielo supo iluminar mi mente y mi corazón para continuar en esta etapa de esposa, madre y estudiante.

A mi padre, por su ejemplo de perseverancia ante los obstáculos que se presentan en nuestra vida.

A mi esposo, por haberme brindado su apoyo incondicional y comprensión en todo momento para poder culminar con éxito lo emprendido.

A mi hijo, por haber sido el motivo de mi superación.

Carmen

AGRADECIMIENTO

A los maestros y directivos de la U.T.P.L., por sus conocimientos y asesorías impartidas en mis jornadas estudiantiles.

A los directivos, profesores, padres de familia, alumnos de la sección nocturna de la Unidad Educativa “Don Bosco” de Macas y supervisor de la institución, por su colaboración y aporte que brindaron para realizar esta investigación.

A todos mis amigos, amigas y todas aquellas personas que han sido importantes para mí durante este período de formación.

Carmen

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Portada.....	i
Certificación.....	ii
Cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1.CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	5
3.1.1. Calidad.....	5
3.1.1.1. Definición.....	5
3.1.1.2. Importancia.....	9
3.1.1.3. Componentes	9
3.1.1.4. Principios y filosofía de calidad	9
3.1.2. Instituciones educativas	10
3.1.2.1. Finalidad de las instituciones educativas.....	11
3.1.2.2. Importancia de las instituciones educativas	11
3.1.2.3. Tipos de Instituciones Educativas	12
3.1.3. Calidad de las instituciones educativas.....	12
3.1.3.1. Indicadores de calidad educativa	14
3.2.EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	15
3.2.1.Evaluación.....	15
3.2.1.1. ¿Por qué evaluar?.....	17
3.2.1.2. ¿Qué evaluar?.....	17
3.2.1.3. ¿Cómo evaluar?	18
3.2.2. Estándares de calidad.....	19
3.2.2.1. ¿Para qué sirven?	20
3.2.2.2. Tipos de estándares	20
3.2.2.2.1. Estándares de gestión escolar	20

3.2.2.2.2. Estándares de desempeño profesional	21
3.2.2.2.3. Estándares de aprendizaje	21
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	21
3.3.1. Evaluación.....	21
3.3.1.1. Elementos	21
3.3.1.1.1. Estándares o parámetros de desempeño.....	22
3.3.1.1.1.1. Estándares de desempeño docente	22
3.3.1.2. Medición del desempeño.....	22
3.3.1.3. Tipos de evaluación.....	22
3.3.2. Desempeño profesional.....	23
3.3.3. Docente	25
3.3.4. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	25
3.3.4.1. Dimensiones para la evaluación del desempeño docente.....	28
3.3.4.1.1. Sociabilidad pedagógica.....	28
3.3.4.1.2. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	28
3.3.4.1.3. Desarrollo emocional.....	28
3.3.4.1.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	29
3.3.4.1.5. Aplicación de normas y reglamentos.....	29
3.3.4.1.6. Relación con la comunidad	29
3.3.4.1.7. Clima de trabajo	30
3.3.4.1.8. Disposición al cambio en educación.....	30
3.3.4.1.9. Observación de las clases impartidas por los docentes	30
3.3.4.1.9.1. Actividades iniciales	30
3.3.4.1.9.2. Proceso enseñanza-aprendizaje	30
3.3.4.1.9.3. Ambiente en el aula.....	31
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	31
3.4.1. Evaluación.....	31
3.4.2. Estándares de desempeño directivo	32
3.4.3. Directivos.....	33
3.4.3.1. Funciones de los directivos	34
3.4.3.2. Desempeño de los directivos	37
3.4.3.2.1. Dimensiones para evaluar el desempeño de los directivos..	38

3.4.3.2.1.1. Competencias gerenciales	38
3.4.3.2.1.2. Competencias pedagógicas	39
3.4.3.2.1.3. Competencias de liderazgo en la comunidad	39
4. METODOLOGÍA.....	40
4.1. Población y muestra	40
4.2. Métodos.....	43
4.3. Técnicas.....	44
4.3.1. Encuestas.....	44
4.3.2. Observación de las clases impartidas por los docentes	44
4.3.3. Valoración de la evaluación profesional docente y directivo	45
4.3.3.1. Del desempeño profesional docente	45
4.3.3.2. Del desempeño profesional directivo.....	46
4.3.4. Recopilación, procesamiento y análisis de los datos	47
4.4. Instrumentos.....	47
4.4.1. Cuestionarios	47
4.4.2. Ficha de observación	48
4.5. Diseño y procedimiento	48
4.6. Comprobación de los supuestos	49
5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	50
5.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	50
5.1.1. De la evaluación del desempeño profesional docente	50
5.1.1.1. Autoevaluación de los docentes.....	50
5.1.1.1.1. Resumen de la autoevaluación de los docentes	58
5.1.1.1.2. Coevaluación de los docentes.....	59
5.1.1.1.2.1. Resumen de la coevaluación de los docentes	63
5.1.1.1.3. Evaluación de los docentes por parte de los directivos	64
5.1.1.1.3.1. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los Directivos.....	69
5.1.1.1.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....	70
5.1.1.1.4.1. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	74
5.1.1.1.5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	75
5.1.1.1.5.1. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	79

5.1.1.6. Observación de la clase impartida por el docente.....	80
5.1.1.6.1. Resumen de la observación de clase impartida por el docente	83
5.1.1.7. Calificación del desempeño profesional docente	84
5.1.2. Evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo.....	85
5.1.2.1. Autoevaluación de los directivos	85
5.1.2.1.1. Resumen de la autoevaluación de los directivos.....	89
5.1.2.2. Evaluación de los directivos por parte de los miembros del Consejo Ejecutivo.....	90
5.1.2.2.1. Resumen de la evaluación de los directivos por parte de los miembros del Consejo Ejecutivo	95
5.1.2.3. Evaluación de los directivos por parte de los miembros del Consejo Estudiantil.....	96
5.1.2.3.1. Resumen de la evaluación de los directivos por parte de los miembros del Consejo Estudiantil	99
5.1.2.4. Evaluación de los directivos por parte de los miembros del Comité Central de padres de familia	100
5.1.2.4.1. Resumen de la evaluación de los directivos por parte de los miembros del Comité Central de padres de familia	103
5.1.2.5. Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar .	104
5.1.2.5.1. Resumen de la evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar	109
5.1.2.6. Resumen de la evaluación del desempeño profesional de los directivos	110
5.1.3. Evaluación del desempeño de la institución educativa	111
5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	112
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	117
6.1. Conclusiones.....	117
6.2. Recomendaciones.....	118
7. PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	120
7.1. Título	120
7.2. Justificación.....	120
7.3. Objetivos	121
7.4. Actividades	122
7.5. Localización y cobertura.....	122

7.6. Población Objetivo	122
7.7. Sostenibilidad de la propuesta	122
7.8. Presupuesto	123
7.9. Plan y cronograma para tres años	124
7.10. Evaluación.....	130
7.11 Bibliografía	130
8. BIBLIOGRAFÍA	131
9. ANEXOS	134

1. RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como finalidad la de evaluar el desempeño profesional de los docentes y de los directivos; y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional para la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” sección nocturna de la parroquia Macas, cantón Morona y de la provincia de Morona Santiago, durante el año 2011-2012. Se trabajó con toda la población, a excepción de la obtención de muestras aleatorias de estudiantes y padres de familia. Las técnicas investigativas que se utilizaron fueron: la encuesta a miembros de la comunidad educativa; la observación de las clases impartidas por los profesores evaluados; y, la valoración del desempeño profesional de los docentes y de los directivos.

Como resultados de la investigación se puede señalar que en la evaluación del desempeño profesional de los docentes, éstos obtuvieron una calificación de 73,30 puntos, equivalente a BUENO, y en la evaluación del desempeño profesional de los directivos, éstos obtuvieron una calificación de 87,76 puntos, equivalente a EXCELENTE, con lo cual se rechaza los supuestos de que el desempeño profesional docente y directivo es deficiente.

2. INTRODUCCIÓN

La sociedad reclama cada vez más de una educación de calidad, integral y acorde con las necesidades reales en que nos desenvolvemos. En todas las áreas del saber humano, la profundidad y extensión de los conocimientos va en aumento día a día; de igual manera las técnicas, medios e instrumentos de investigación para acceder a esos nuevos conocimientos van siendo cada vez más y mejores. Los cambios culturales que han impuesto la revolución científica, las técnicas, electrónicas e informáticas requieren un nuevo tipo de institución educativa, un nuevo maestro y un nuevo diseño de currículo.

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

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

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

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

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

No es lo fuerte de la educación ecuatoriana la evaluación del desempeño profesional docente y directivo estas se han reducido a unas autoevaluaciones y observación de clase por parte de algunos profesores que se realizan de vez en cuando y únicamente cuando se han producido quejas por estudiantes o padres de familia y no con el afán de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación sino con una intención sancionadora, por lo que es necesario crear una cultura de evaluación en la comunidad educativa sin perder de vista que estas se realicen con el único afán el de mejorar y se beneficien de ello toda la comunidad educativa, esto permitirá implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes y Directivas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. La evaluación del desempeño profesional de los docentes permite mejorar la calidad de la educación, propicia una reflexión permanente, tanto en el individuo o colectivamente, mejora la posibilidad de crecimiento personal del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza-aprendizaje en las aulas.

En el cantón Morona, provincia de Morona Santiago no se dispone aún de la suficiente información respecto a la evaluación sistemática y permanente de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo de instituciones

educativas, no obstante, su fundamental importancia para el desarrollo educativo con el consecuente logro de la tan anhelada calidad educativa.

Frente a esta problemática se llevó a cabo la investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en la Sección Nocturna de la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago durante el año 2011 – 2012”.

Los objetivos específicos de la investigación fueron: evaluar el desempeño profesional docente de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Don Bosco”; evaluar el desempeño profesional directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Don Bosco”; y, formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “Don Bosco”.

Para la investigación se plantearon los siguientes supuestos: el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”; y, el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”.

Como técnicas investigativas se utilizaron la encuesta aplicada a los miembros de la comunidad educativa; la observación de las clases impartidas por los docentes evaluados; y, la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes y de los directivos de la institución educativa.

Formalmente, la investigación consta de siete capítulos. El capítulo 1, corresponde al Resumen. El Capítulo 2, se refiere a la Introducción. El capítulo 3, guarda relación con el Marco Teórico. En el capítulo 4, se hace constar la Metodología que se siguió en la investigación. En el capítulo 5, se presentan los Resultados, tanto en lo que respecta al análisis como a la discusión de resultados. El capítulo 6, tiene que ver con las Conclusiones y Recomendaciones. Y, en el capítulo 7, se pone a consideración la Propuesta de mejoramiento de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la institución educativa.

Con estos antecedentes, se pone a consideración de la comunidad, este esfuerzo investigativo, para los efectos legales subsiguientes.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1. Calidad

En la última década se puso de moda el discurso de la Calidad, se volvió un tema obligado en foros, publicaciones y políticas públicas sobre materia educativa. De un momento a otro entró a determinar la organización y funcionamiento del aparato escolar. Hablar de calidad en educación es adentrarse por senderos de indeterminación y polémica, porque es un término que usamos con demasiada frecuencia, dando por supuesto que todos sabemos a qué se refiere pero, probablemente, con un alto grado de variedad.

La falta de una definición explícita lleva a la ambigüedad y a usar el concepto de calidad en muy diferentes sentidos, para nombrar realidades y aspiraciones tan distintas que pueden ser hasta contradictorias entre sí.

3.1.1.1. Definición

“Hablar de calidad nos resulta, la mayoría de las veces, algo subjetivo, sin embargo, en general calidad nos conduce a pensar en algo bueno, adecuado, superior. El término calidad, tiene su origen en el griego Kalos que significa bueno y en el latín Qualitate que quiere decir propiedad”. (Ministerio de Educación, 2001). El diccionario indica que es la: Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor.

Dentro del campo educativo hablamos de que una institución educativa es mejor, peor o igual a otra en base a las ofertas que cada una de ellas hace a los usuarios, pero ¿qué entendemos por calidad educativa?, ¿bajo qué indicadores podemos juzgar la calidad de un centro educativo?, ¿por qué un centro educativo es mejor que otro?, la calidad educativa de un colegio en nuestro medio generalmente lo hemos relacionado con el ingreso de nuestros estudiantes a la universidad y su permanencia en ella.

Calidad educativa se ha convertido en una expresión de uso cotidiano en los padres de familia, quienes buscan calidad en la educación de sus hijos, pero los indicadores varían según el criterio de cada uno de nosotros, pensamos que la calidad está dada porque se enseñe tal o cual materia, por la disciplina de los estudiantes, por el grado

de responsabilidad de los profesores, por la infraestructura física, por la oferta de laboratorios, la introducción de nuevas metodologías de la comunicación entre otros.

El concepto de calidad educativa no ha permanecido estático, ha evolucionado a través de los tiempos existiendo diferentes indicadores para establecer el grado de calidad dependiendo del protagonista que los establezca, sea este profesor, padre de familia o estudiante.

Al tratar de calidad educativa se está hablando de ciertos indicadores que las instituciones educativas se han preocupado en mejorar como lo fueron los programas de estudio y el trabajo pedagógico del maestro en el aula. “Una noción más tradicional de calidad educativa, que la consideraba como el resultado de la introducción de más amplios y actualizados contenidos y de mejores métodos pedagógicos. Era el «reformismo pedagógico», que suponía que con una simple «modificación de planes» o de «prácticas pedagógicas» se iban a obtener mejores resultados. En realidad esta orientación estaba ligada a evaluaciones con connotaciones reductoras, centradas en la obtención de resultados relacionados con la esfera de lo cognitivo”. (Soto, 2000, p.16).

La propuesta antes indicada al parecer muy reducida porque también se cree que debemos considerar otros aspectos que palpamos quienes estamos ejerciendo la docencia, por ejemplo: una conceptualización más amplia es la que se establece en base al trato que reciben los estudiantes y padres de familia por parte de directivos y profesores, las tareas que les envían a casa entre otras, como se establece en el siguiente enunciado: el concepto de calidad aplicado a la educación se ha vuelto polémico como consecuencia de las distintas interpretaciones que los distintos miembros de la comunidad educativa otorgan al mismo.

En la actualidad siguen las discusiones sobre el alcance del concepto de calidad educativa y no existe consenso alguno. Muchos profesores entienden la calidad desde el punto de vista académico, como los niveles de éxito alcanzados por sus estudiantes en una asignatura determinada, pero la calidad no se reduce únicamente al éxito escolar alcanzado como excelentes resultados académicos. Para otros profesores “calidad educativa” tiene que ver con el comportamiento de los estudiantes en la clase y la obtención de objetivos mínimos que expresan lo que el común de los ciudadanos debe saber y también se encuentran los que piensan que los esfuerzos y obstáculos que hubieron de superarse en el aprendizaje de ciertas

materias y su final aprobación, permiten deducir que existen calidad en el proceso educativo.

Los padres de los estudiantes también cuentan con su definición sobre calidad educativa basada en la buena relación que pueden tener los padres de familia con los directivos, profesores y personal administrativo y de servicio, de la misma manera la relación existente que su hijo puede tener con tal o cual profesor, la cantidad de actividades extracurriculares que el establecimiento desarrolla y según las tareas que envíen a la casa.

Los estudiantes definen a la calidad educativa tomando en cuenta aspectos como la cantidad de actividades festivas o deportivas, la posibilidad de hacer amigos, el clima de convivencia o lo bien que pasan en tal o cual clase.

Se puede señalar que las dos propuestas anteriores como que se complementan, unidas nos da un sentido más amplio de lo que debe ser calidad educativa en un centro, pero ¿la metodología de la enseñanza, infraestructura física disponible, calidad de laboratorios, contenidos de estudio son indicadores que determinan la calidad educativa de un centro?

Se cree que es importante, lo que se manifiesta en el siguiente enunciado: Encontramos diversos enfoques sobre el concepto de calidad educativa. El primero de ellos se refiere a la eficacia. Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos. Llevado esto al salón de clases podríamos decir que se alcanza la calidad si el alumno aprende lo que se supone debe aprender. Un segundo punto de vista se refiere a considerar la calidad en términos de relevancia.

En este sentido, los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles: que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente al alumno, para preparar excelentes profesionales, acordes con las necesidades sociales, o bien que provean de herramientas valiosas para el trabajo o la integración del individuo a la sociedad.

Una tercera perspectiva del concepto de calidad se refiere a los recursos y a los procesos. Un programa de calidad será aquel que cuente con los recursos necesarios y además que los emplee eficientemente. Así, una buena planta física, laboratorios, programas de capacitación docente, un buen sistema académico o

administrativo, apropiadas técnicas de enseñanza y suficiente equipo, serán necesarios para el logro de la calidad.

Desde luego que la calidad no puede reducirse a una de estas tres dimensiones, sino al concurso de las tres, entonces la calidad depende de múltiples factores.

Esto significa también que la responsabilidad por la calidad educativa no recae sólo en los directivos de una institución educativa, sino en todos sus participantes, y, por su función en el proceso educativo, principalmente en el profesor.

La calidad educativa es un concepto en constante evolución. No es fijo, porque siempre es posible lograr mayor calidad, lo que motiva al mejoramiento continuo de los resultados de la educación. Mota (2008)

“La calidad educativa depende de lo que ocurre diariamente en el aula y en la institución. Es la vida cotidiana de la institución escolar, por tanto, todo proyecto que intente mejorar la calidad educativa deberá modificar lo que ocurre día a día en la institución escolar y en el aula, en el centro de los procesos tendientes a mejorar la calidad de la educación está el equipo humano que en ella labora, equipo que debe considerar que no son simples instructores sino ser verdaderos formadores de personas ya que se trabaja entre personas, con personas y para personas” (Gairin y Montserrat, 2003).

Por lo expuesto, la calidad educativa es multidimensional, puesto que trata no solo de planes y programas dentro de la educación, sino que abarca al personal que trabaja dentro de cada institución, además las metas a corto, mediano y largo plazo que se logran con los estudiantes, por lo que la calidad educativa nos hablaría de un nivel deseable para una institución con el que se pueda sobresalir del resto de centros escolares, ésta tiene que ver hoy en día, con un cambio que se ha venido dando para entender que la escuela tiene que responder adecuadamente a las demandas y requerimientos que le propone la sociedad en general. Lo cual supone mirar cómo se están haciendo las cosas a su interior.

El concepto de calidad en el ámbito de la educación, será siempre discutible ya que depende mucho del actor que lo haga, serán siempre criterios diferentes el que tengan, profesores, estudiantes, padres de familia, empresarios, agricultores entre otros. Este concepto es opinable y, por tanto, revisable en todo momento.

3.1.1.2. Importancia

Respecto a la importancia que tiene la calidad de las organizaciones, se debe entender que ésta es fundamental para que los productos o servicios tengan aceptación y éxito.

La calidad del servicio ofertado es lo que hace que nos prefieran ya que la calidad genera productos y servicios mejorados, esto es motivo de integración del recurso humano ya que los procesos de calidad involucran a todos y cada uno de los miembros del equipo en busca de mejorar en el servicio.

“Principalmente, la importancia de la calidad radica en estar continuamente preocupados en mejorar el producto o servicio ofertado con la finalidad de hacerlo diferente a los demás y para que sea de preferencia de los usuarios y solvente las necesidades planteadas de esa sociedad”. Ministerio de Educación (2005)

3.1.1.3. Componentes

“La calidad educativa se entiende como un concepto complejo en la cual se deben conjugar cuatro componentes:

- La relevancia entendida en sentido amplio, como el aprendizaje que sirve para la vida.
- La eficacia, entendida como la capacidad del sistema educativo de lograr sus objetivos con todo el estudiantado.
- La equidad, comprendida como la capacidad de obtener niveles equivalentes de aprendizaje con estudiantes que se reconocen como diversos.
- La eficiencia entendida como el lograr los mismos resultados utilizando menores recursos” (Iñiguez, 2001, p. 1).

Son los componentes que considera el Ministerio de Educación del Ecuador (2001) para determinar la calidad educativa de los centros de educación.

3.1.1.4. Principios filosóficos de calidad

“Los principios de calidad, de acuerdo con los autores más destacados incluyen:

- Compromiso de la dirección.
- Preocupación por la mejora continua.
- Participación de todos los integrantes de la institución.

- Cambio en la cultura de la organización para introducir y compartir los valores de la mejora de la calidad.
- Evaluación y planificación de la calidad que permita actuar rápidamente en la eliminación de diferencias o la introducción de mejoras.
- Rápida circulación de la información.
- Incorporación del punto de vista del cliente para la satisfacción de sus necesidades, desarrollando los productos o servicios que lo satisfagan.
- Importancia del cliente interno y externo” (Galicia, 2011, p. 8)

Aplicado al sistema educativo estos principios, tendríamos un grupo de directivos comprometidos con la institución plenamente identificados, preocupados por las mejoras de la institución en la infraestructura, en lo académico, en la situación de los maestros. Con maestros comprometidos en busca de mejorar la calidad, con los proyectos educativos institucionales contruidos de forma participativa con representantes de todos los sectores de la comunidad educativa, en donde se incorpore los puntos de vista del estudiante, padre de familia y comunidad en general y así obtendremos un proceso formativo a través de la educación, para formar gente eficiente, responsables de sus oficios, capaz de hacer cosas se trata de formar a un individuo que proteste, un individuo altamente deseable para la sociedad, porque es disciplinado, es responsable, no le crea problemas a nadie, participa en política, busca la reivindicación en la sociedad.

3.1.2. Instituciones educativas

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

Una institución educativa es una organización social compleja con implicancias sociales, políticas, educativas y culturales. Por lo indicado, se puede definir a la Institución Educativa como cualquier centro organizado con la finalidad de formar,

de manera global o más específica, a las personas de distintas edades que acuden a ella. Éstas pueden ser los mismos: centros educativos de educación básica y de bachilleratos, centros de formación profesional, institutos, centros artesanales, universidades, entre otros.

3.1.2.1. Finalidad de las instituciones educativas

La finalidad de las instituciones es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, según sea el caso.

Las instituciones educativas cumplen una función social. Son espacios en concordancia a sus comunidades, que deben cumplir los fines, principios y disposiciones de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. LOEI (2011)

3.1.2.2. Importancia de las instituciones educativas

Las instituciones educativas son centros que generan conocimientos y formación de personas. Son indispensables para el desarrollo de una comunidad, tanto en lo económico como en lo social. Aquí se capacita al recurso humano del cual va a depender la vida de una nación.

De la formación que reciben las personas en la familia y en la institución educativa se observa que:

- “El factor más valioso que tiene el futuro de un país, sus niños, jóvenes y aquellos adultos en educación permanente, desarrollen sus capacidades para innovar y/o solucionar problemas de la vida diaria o profesional con eficiencia y oportunidad.
- La formación de los estándares universales de calidad durante la vida escolar, puede llegar a producir el valor más importante de nuestra era, que es el conocimiento en beneficio propio y de la comunidad.
- El desarrollo de la capacidad de los estudiantes debe comprometerse con su entorno social y laboral, para que las generaciones posteriores puedan gozar de los recursos naturales que fueron preservados para su sobrevivencia”. (Munch, 2011, p.17).

En el área de la cultura, la institución educativa busca se mantengan las costumbres, actitudes, aptitudes propias de la sociedad donde provienen y que se preserve la identidad nacional. En el sentido político institucional, propende a que respeten reglas y normas que permitan una buena convivencia y el respeto entre

ciudadanos. En el ámbito de desarrollo económico-social, se prepara para que los estudiantes tengan conocimientos del sector productivo.

Las instituciones educativas deben enfrentar retos importantes como todas las organizaciones, originados por aspectos tecnológicos y científicos.

3.1.2.3. Tipos de las instituciones educativas

Las instituciones educativas de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) “pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso. Las instituciones educativas públicas son: fiscales o municipales, de fuerzas armadas o policiales. La educación impartida por estas instituciones es gratuita y laica, las fiscomisionales son aquellas cuyos promotores son congregaciones, órdenes o cualquiera otra denominación confesional o laica de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando una educación gratuita y de calidad, las instituciones educativas particulares están constituidas y administradas por personas naturales o jurídicas de derecho privado, estas instituciones están autorizadas a cobrar pensiones y matrículas de conformidad con la ley”.

3.1.3. La calidad en las instituciones educativas

La Constitución Política (2008) de nuestro país establece en su artículo 26 que la *educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado*, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

“Para establecer qué es una educación de calidad, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad se quiere tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una

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

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

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 genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011).

Una buena educación deberá reflejar sus logros en el seno de la sociedad donde se encuentre, ya que el principal beneficiario de su gestión es precisamente la sociedad que la sustenta y soporta. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones se cierran los ojos a los condicionantes que la misma sociedad impone y que en cierta forma impiden un buen desarrollo de la gestión educativa.

Nuestra sociedad se encuentra dentro de un proceso encaminado a obtener calidad como resultado de nuestras acciones, desde las más insignificante hasta en los procesos más complejos. Esta búsqueda de la calidad genera un sentimiento de responsabilidad que obliga a la sociedad a exigir un resultado de calidad de manera continua.

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

El concepto de calidad será siempre abstracto y relativo, es decir, calidad en relación con.... Además, posee un carácter comparativo. Es multidimensional.

Entonces, se deberá poseer un marco referencial con el que debe confrontarse, estando constituido entre otros aspectos por la naturaleza de la Institución a evaluar, su Proyecto Educativo Institucional, sus objetivos, su gestión administrativa, el desempeño profesional docente, entre otros.

3.1.3.1. Indicadores de calidad educativa

No existe una definición oficial por parte de algún organismo nacional o internacional, sólo algunas referencias que los describen como: herramientas para clarificar y definir, de forma más precisa, objetivos e impactos son medidas verificables de cambio o resultado diseñadas para contar con un estándar contra el cual evaluar, estimar o demostrar el progreso con respecto a metas establecidas, facilitan el reparto de insumos, originando productos y alcanzando objetivos. Mondragón (2002).

Por lo expuesto anteriormente podemos decir que los indicadores son útiles para poder medir con claridad los resultados obtenidos en la aplicación de programas, procesos o acciones específicos, comparar las características de una población o para evaluar las variaciones de un evento, permite identificar las diferencias existentes entre los resultados planeados y obtenidos como base para la toma de decisiones, fijar el rumbo y alinear los esfuerzos hacia la consecución de las metas establecidas con el fin de lograr el mejoramiento continuo de los servicios. Los indicadores son necesarios para poder mejorar. No se pueden tomar decisiones por simple intuición. Los indicadores mostrarán los puntos problemáticos del proceso y nos ayudarán a caracterizarlos, comprenderlos y confirmarlos.

En nuestro país los encargados de definir los indicadores educativos es el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional como se manifiesta en el Reglamento General a la Ley de Educación Intercultural (2012) en el artículo 14:

“Estándares de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

1. Los Estándares de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;

2. Los Indicadores de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan que evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de la calidad educativa; y,
3. Los Indicadores de calidad de la educación, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación”.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1. Evaluación

La evaluación es el aspecto más complejo del quehacer humano, porque evaluar es “juzgar”, emitir juicios apreciativos y estimativos, y muchas veces nos equivocamos. Por eso la evaluación debe administrarse bien en una comunidad educativa, y para lo cual se requiere establecer criterios, fijar políticas, definir formas y diseñar un sistema de evaluación.

La evaluación es una actividad compleja, necesaria y fundamental en la labor docente, que exige al docente el análisis de muchos aspectos y el enfrentamiento a problemas difíciles de abordar.

Los profesores deben analizar y reflexionar profundamente sobre nuestra labor, la eficacia del trabajo que realizamos, la formación de los educandos, los aspectos en los que se tiene que enfatizar para lograr el mejor aprovechamiento de los conocimientos, la vigencia y actualidad de los mismos.

“Es Tyler, quien a finales de la primera mitad del siglo anterior, plantea la evaluación educativa como un proceso, donde su esencialidad está dada en la evaluación de objetivos preestablecidos por la escuela” (Fraga y Herrera, 2005). Aquí predominaba el modelo psicológico conductista y los rasgos de la escuela nueva, imperante en la época.

Alrededor de los años setenta la extensión del concepto se amplía pues ya no se reduce a resultados de aprendizajes relacionados con los objetivos pues se introduce un rasgo importante el referido a la toma de decisiones.

Ya al término de la segunda mitad del siglo XX se van introduciendo algunos rasgos que apuntan hacia la subjetividad en el proceso evaluativo, por lo que se apela a

determinados métodos, procedimientos y técnicas de evaluación, los que de alguna manera deben atenuar la influencia subjetiva.

“En la actualidad, la mayoría de estudiosos en esta temática coinciden en rasgos distintivos del concepto, tales como: verificación de logros de objetivos, criterios evaluativos, juicios de valor, la toma de decisiones, proceso continuo, todo ello con el fin de introducir el mejoramiento del proceso pedagógico en general” (Fraga y Herrera, 2005).

Los conceptos de evaluación no han permanecido estáticos a través de los tiempos sino que han ido evolucionando, ya que la evaluación está sometida a constante investigación fruto de lo cual tendrá constantes modificaciones.

Existe una tendencia a expresar que el evaluado es el estudiante en general, pero la evaluación va mucho más allá del estudiante pues debe abarcar a la administración educativa y al centro escolar.

(Fraga y Herrera 2006) “manifiestan que en las definiciones de Tenbrink y Castro, por su grado de generalidad encierran diferentes dimensiones de la evaluación educativa, como son: el aprendizaje, el diseño curricular y la propia institución, entre otros”.

Para Fraga y Herrera, (2006) "la evaluación es el proceso de tener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones. Para ellos evaluar es analizar cualitativamente todas las transformaciones que tienen lugar como consecuencia de un sistema de influencias educativas, posibilitando arribar a juicios de valor, toma de decisiones, así como determinar las necesidades educativas y los niveles de ayuda a los sujetos interactivos del proceso pedagógico”.

La evaluación institucional debe poseer la característica de ser permanente e integrador. Permanente, porque debe llevarse a cabo en todo momento y no tener un fin, e integrador, porque la evaluación no es un apéndice agregado a los procesos educativos, sino que por su papel orientador de planificadores, directivos, docentes y estudiantes 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 eventual (Proyecto Educativo Institucional de la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, 2005).

La evaluación es un concepto que está en continua evolución siempre es buena realizarla con la finalidad de mejorar esta debe ser realizada con periodicidad y no debe ser una amenaza para quienes vamos a ser objeto de ella, por cuanto mediante estos resultados nos permitirá conocer los aspectos que deben ser potenciados para mejorar la calidad educativa.

3.2.1.1. ¿Por qué evaluar?

En definitiva, la respuesta a la pregunta ¿POR QUÉ EVALUAR? es clara: para mejorar la calidad educativa de una institución educativa mediante algunas de las siguientes finalidades a saber:

- “Conocer la situación de partida de la institución.
- Facilitar la formulación de un modelo de actuación.
- Detectar las dificultades que se presenten.
- Detectar progresivamente los elementos positivos.
- Regular el proceso de aplicación continua del modelo de actuación.
- Conocer los resultados obtenidos al final del período fijado para la implementación de modelo.
- Valorar los resultados obtenidos.
- Replantear el modelo de actuación de la institución. (Pose, 2006).

Con la evaluación, se favorece la calidad educativa, como finalidad última, mediante juicios de valor, dando bases sólidas para la toma de decisiones, sabiendo de donde se parte, realizando los reajustes necesarios durante el proceso y conociendo finalmente a donde llegamos.

El juicio de valor que emana en toda evaluación, será producto de una elaboración realizada por expertos, por profesionales de la educación.

Los directivos del centro educativo, con el juicio de valor que es presentado por los profesionales, mediante el informe de evaluación, cuentan con una verdadera herramienta útil para su toma de decisiones que llevará a mejorar la calidad educativa de la institución que dirigen.

3.2.1.2. ¿Qué evaluar?

“La evaluación debe estar direccionada dentro del campo educativo a tres aspectos fundamentales del proceso educativo:

- Instituciones

- Estudiantes
- Docentes y directivos

La evaluación realizada en los tres campos y siempre evaluando para mejorar realizados con una diversificación de los informantes, estrategias e instrumentos, el seguimiento que se dé y el de crear una cultura de evaluación, permitirá mejorar la calidad de la educación y los aprendizajes de los estudiantes serán mejores” (Fraga 2006). La evaluación no debe recaer únicamente en el estudiante como lo manifiesta Fraga debe abarcar los tres aspectos y con diversidad de informantes como lo ha implementado el Ministerio de Educación esto hará que la evaluación sea confiable y además sus resultados deben ser utilizados no con el afán de sancionar sino de mejorar todo el sistema.

3.2.1.3. ¿Cómo evaluar?

Fraga y Herrera (2006) en su escrito Evaluación Curricular, consideran que “la evaluación del trabajo pedagógico se debe llevar a cabo por los directivos de la institución, que en su papel de investigadores se valen de la colaboración estrecha de los responsables de los diferente niveles organizativos, para recoger los datos que serán aportados, durante todo el proceso, por ejecutores y usuarios (docentes, estudiantes, familia y comunidad, entre otros).

La actividad de recopilación de la información se debe apoyar en métodos de la actividad científico investigativa, es decir, se usan métodos teóricos empíricos, que responden a las particularidades del contexto, como son: dominio y experiencia del investigador, intereses de la máxima dirección y necesidades de la localidad, entre otras.

De este modo los métodos y técnicas a emplearse pueden ser: observaciones, entrevistas, estudio documental, encuestas, test, mediciones, grupos focales y triangulación, entre otros.

La institución educativa puede crear una comisión para esta tarea. De este modo, los resultados obtenidos acerca del trabajo pedagógico, deberán ser integrados al de la evaluación del aprendizaje”.

La evaluación es un proceso en el que la diversidad de informantes, los métodos utilizados y las técnicas empleadas hacen fiable los resultados obtenidos.

Finalmente, la evaluación debe ser entendida como un proceso para mejorar la calidad educativa, como lo manifiesta Lamas (2005) la evaluación como tarea vinculada al principio de justicia, como práctica social y como quehacer técnico pedagógico, es, en todas sus formas y niveles, una herramienta para la gestión, el aseguramiento y el mejoramiento de la calidad, y se convierte en un aspecto sustantivo de una educación en valores.

De lo expuesto se puede decir que la evaluación de las instituciones educativas debe realizarse tomando en cuenta que haya una diversificación de informantes, es decir se debe recolectar información de estudiantes, docentes, directivos, padres de familia, supervisores entre otros. Las evaluaciones deben ser realizadas tanto a los aprendizajes de los estudiantes, al desempeño docente y de directivos sin olvidar tampoco de la oferta educativa y realizadas en forma periódica de esta manera tendremos una evaluación integral y confiable.

El resultado de esta evaluación institucional personalmente pienso debe ser utilizado para corregir errores en las diferentes dimensiones y plantear planes de mejoramiento para la institución, que permitan mejorar la calidad educativa ofertada que beneficie a la formación de los jóvenes y a la sociedad, teniendo presente que la calidad educativa siempre puede ser mejor y que es la que marca diferencia con otras instituciones educativas y también debemos recordar, que siempre es posible mejorar nuestra calidad educativa.

3.2.2. Estándares de calidad

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), siendo descripciones de lo que éstos 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.”(Ministerio de Educación, 2012)

Según lo expuesto estándar es el conjunto de criterios o parámetros con la intención de determinar que algo es de calidad, el significado del término estándar se confunde con meta y objetivo, éstos permitirán determinar si un estudiante alcanza los resultados deseados por el sistema educativo, y si se trata de un docente si enseña de manera correcta de tal manera que los estudiantes aprenden.

3.2.2.1. ¿Para qué sirven?

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Ministerio de Educación (2012)

Aporta positivamente a la responsabilidad de los actores de la educación y de la comunidad en general. Inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje al dar a conocer de antemano que se espera o que se desea alcanzar tanto a nivel de estudiantes, maestros y directivos, indican al docente hacia dónde debe dirigir sus prácticas pedagógicas.

3.2.2.2. Tipos de estándares

El Ministerio de Educación (2012) se encuentra diseñando cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar. Estos deben describir el grado de dominio o niveles de desempeño de acuerdo a las funciones que desempeñan para lograr una mejor calidad y calidez en la educación. Los cuatro tipos de estándares que se encuentran diseñando el Ministerio contribuyen a mejorar la calidad de la educación ya que interviene en cuatro aspectos fundamentales de la educación como son los de aprendizaje que interviene directamente en lo que los estudiantes deben saber y saber hacer, en el desempeño directivo relacionado con la manera de llevar el liderazgo en busca de una calidad institucional, del desempeño docente, en la que se da a conocer lo que el maestro debe hacer para lograr aprendizajes de calidad, y de gestión.

3.2.2.2.1. Estándares de gestión escolar

Son procesos de gestión que describen las condiciones necesarias para que una institución educativa ofrezca una educación de calidad. MEC (2012)

3.2.2.2. Estándares de desempeño profesional

Los estándares aplicados a directivos y docentes describen acciones y prácticas de aquello que deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados. Ministerio de Educación (2012)

3.2.2.3. Estándares de aprendizaje

Son aprendizajes básicos de carácter público, que describen lo que se espera que los estudiantes ecuatorianos logren en los diferentes niveles educativos, como resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje definen lo que el estudiantado ecuatoriano debe saber y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la Educación General Básica y el Bachillerato. Ministerio de Educación (2012)

Los estándares son criterios claros que deben ser públicos que permiten conocer lo que deben aprender nuestros jóvenes, y establecen el punto de referencia en cada área, bloque curricular o contenidos temáticos, lo que están en capacidad de saber y saber hacer. Estos permiten señalar que es lo que se tiene que: mejorar, enseñar, aprender, innovar, crecer y desechar y facilitará la evaluación de las instituciones con la aplicación de ellos.

Estos estándares en nuestro país son definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Reglamento a la LOEI (2012)

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1. Evaluación

El Ministerio de Educación (2010), define a la evaluación del desempeño docente como las actitudes, los comportamientos y responsabilidades asumidas; las formas de llevar a cabo el quehacer cotidiano de la institución; y de acuerdo con su desempeño como docente, el cómo asume, siendo un ser, en relación consigo mismo, con el estudiante, con su quehacer pedagógico y con el contexto institucional y la cultura.

3.3.1.1. Elementos

Existen elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación de desempeño los cuales se mencionan a continuación:

3.3.1.1.1. Estándares o parámetros de desempeño

La evaluación requiere de estándares de desempeño que permitan mediciones más objetivas.

3.3.1.1.1.1. Estándares de desempeño docente

“Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (Ministerio de Educación, 2012).

3.3.1.2. Medición del desempeño

La medición del desempeño consiste en los sistemas de calificación de cada labor los cuales pueden radicar en habilidad, rapidez, eficiencia, entre otros como se manifiesta a continuación.

“Las mediciones se dividen en objetivas y subjetivas. Las mediciones objetivas del desempeño son las que resultan verificables por otras personas. Por norma general, las mediciones objetivas tienden a ser de índole cuantitativa. Se basan en aspectos como el número de unidades producidas o defectuosas, tasa de ahorro de materiales, cantidad vendida en términos financieros o cualquier otro aspecto que pueda expresarse en forma matemáticamente precisa.

Las mediciones subjetivas son las calificaciones no verificables, pues, se basan exclusivamente de las opiniones generadas por el evaluador”. *Gestión de personal* (2010)

3.3.1.3. Tipos de evaluación

La evaluación es de dos tipos interna y externa. El modelo de evaluación a través de la opinión de los alumnos, padres de familia, autoridades docentes, directivos, supervisores es una forma de trabajo que permite flexibilidad en su metodología, la cual puede adaptarse a las necesidades e infraestructura de la institución así como a la cantidad de docentes participantes en la evaluación. Su uso, fuera de ser común, requiere una estricta metodología de investigación social y psicométrica (en el caso del uso de cuestionarios) que permita a los evaluadores hacer inferencias válidas de los resultados encontrados, siempre tomando en cuenta que su institucionalización dependerá sobretodo de los objetivos perseguidos con la evaluación

complementada con una autoevaluación de los profesores (Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009).

Siempre es necesario que la evaluación garantice primero seriedad y luego tenga el objetivo de evaluar para mejorar y no para establecer castigos, la objetividad de estas evaluaciones radican en la variedad de informantes (padres de familia, estudiantes, compañeros maestros, supervisor entre otros...) y en los diferentes tipos de evaluaciones empleados.

3.3.2. Desempeño profesional

Se pueden citar varias definiciones, como las siguientes:

Toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. Peña, (2002). En esta definición habla del cumplimiento de sus funciones asignadas y las mismas que serán evaluadas de acuerdo a como hayan sido realizadas.

La idoneidad del director para ejecutar las acciones propias de sus funciones, donde se refleje su dominio político–ideológico, técnico- profesional y el liderazgo, que le permitan un saber ser, acorde con las necesidades del trabajo en el sector, según las exigencias actuales y demostrándolo en la evaluación de los resultados concretos de su centro Santisteban (2003). Una definición un poco más amplia que la anterior en la que intervienen conceptos políticos, ideológicos que los relaciona con actitudes y todo relacionado con las exigencias actuales y sujeto a una evaluación.

“La acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción” (Diccionario Electrónico de la Real Academia Española, 2004).

Es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que, la acción educativa, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa. (Colectivo de Autores Cubanos del ICCP 2005).

“Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer” (Añorga, 2006).

“La capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (Ledo, 2007).

“Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador” (Colectivo de autores del ICCP, 2007).

Es la actuación que desarrolla un individuo en la actividad docente, para lo cual debe poseer herramientas y conocimientos pedagógicos, establecer relaciones interdisciplinarias en el campo del saber, vinculado en el ámbito político ideológico y el desarrollo de su interacción socio comunitaria que permita fortalecer académicamente las universidades y la formación de un profesional que responda al contexto del Programa de Formación. Rodríguez, (2010).

En relación a qué es el desempeño profesional, los autores señalan que son: acciones realizadas o ejecutadas, acción y efecto de desempeñarse, forma como se realiza el trabajo, capacidad, conjunto de acciones, actuación real. Aunque no existe consenso entre los autores al definir qué es el desempeño profesional, se deduce que este está asociado a la actividad realizada por las personas, en la que tienen que demostrar si la saben realizar o si están capacitadas para ello. Quiere decir que el desempeño profesional se encuentra estrechamente vinculado con la preparación de los individuos y el modo en que desarrollan dicha actividad, en su interacción social.

El desempeño profesional debe ser consciente, se manifiesta mediante el cumplimiento de ciertas funciones, tareas, responsabilidades relativas al cargo que desempeñan y que cumplen con una determinada calidad.

De lo expuesto se puede deducir que el desempeño profesional es el cumplimiento de las actividades, tareas o roles cotidianas que realizan los funcionarios en el desempeño de sus funciones.

3.3.3. Docente

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

La principal actividad del docente, en definitiva, es la enseñanza. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al alumno. Zarraga (2012).

Existen docentes de educación básica, bachillerato, universitario, que pueden ejercer su trabajo en la enseñanza pública o en instituciones privadas. En las instituciones públicas trabajan con nombramiento fiscal o con contratos con el Estado y en las privadas, bajo modalidad de contrato. Reglamento a la LOEI (2012).

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento.

La concepción enciclopedista supone que el docente transmite sus conocimientos al alumno a través de diversos medios, técnicas y herramientas de apoyo. Así, el docente es la fuente del conocimiento y el alumno un receptor ilimitado del mismo. En los últimos tiempos, este proceso es considerado como más dinámico y recíproco. Zarraga (2012)

Docente según las definiciones expuestas es la persona que se ha formado y se dedica a la enseñanza en los diferentes niveles de educación, que laboran en instituciones públicas o privadas, comprometidas con la formación integral de los niños y jóvenes.

3.3.4. Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es un tema bastante conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones de la comunidad educativa: directivos, docentes padres de familia y sociedad en general. La práctica de la evaluación del desempeño docente no está generalizada en nuestro medio y existe temor a enfrentarse a estos actos. Existen referencias en las instituciones educativas por la implementación de sistemas de autoevaluación.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2009) ha implementado un sistema de evaluación al docente y directivos cuyo objetivo es: Determinar la calidad del desempeño docente y directivo en todos los niveles y modalidades del Sistema Nacional de Educación. “Se indica que la evaluación del desempeño docente es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento, evaluar para mejorar.

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna, con evaluadores de la institución y evaluación externa. Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

Los instrumentos de evaluación interna son:

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Evaluación por los directivos
- Evaluación por los estudiantes
- Evaluación por padres de familia
- Observación de las clases impartidas por los docentes.

Los instrumentos de evaluación externa, son los indicados seguidamente:

- EGB (primer año)
- EGB (de segundo a séptimo años)
- Ciencias Naturales - EGB (octavo, noveno y décimo años)
- Estudios Sociales - EGB (octavo, noveno y décimo años)

- Matemática - EGB (octavo, noveno y décimo años)
- Biología - Bachillerato
- Ciencias Sociales - Bachillerato
- Física - Bachillerato
- Lengua y Literatura (de octavo año de EGB a tercer año de Bachillerato)
- Matemática - Bachillerato
- Química - Bachillerato
- Comprensión lectora (todos los docentes)
- Lenguas ancestrales
- Conocimientos pedagógicos (todos los docentes)”.

La evaluación del desempeño docente debe ser vista como instrumento para mejorar la calidad educativa de la docencia. La falta de credibilidad en estos procesos por parte de los docentes pueden llevar a que éstos determinen su forma de actuar, es decir, pueden los maestros no desarrollar bien su trabajo sino cumplir con los parámetros utilizados por la evaluación con el único afán de tener una correcta nota de evaluación.

Estas evaluaciones deben ser consensuadas, es decir, darse a conocer el tipo de evaluación, la forma cómo se van a llevar acabo y los parámetros sobre las que se van a evaluar, lo que debe ser transparente y generar credibilidad.

Es, relativamente fácil evaluar, poner una puntuación o incluso detectar las dificultades y aspectos a ser mejorados. Sin embargo, es mucho más difícil que se produzca un cambio real en el docente, que desemboque en un cambio en su desempeño. Es más difícil utilizar los resultados con fines de desarrollo profesional, acompañamiento y asistencia técnica a los centros educativos. En síntesis, el docente debe convencerse de que la evaluación de su trabajo es para mejorar y no para ser castigado. Se debe crear un alto grado de credibilidad y confianza en el proceso evaluativo y crear espacios de acompañamiento a los maestros para lograr esa mejora, pues solo así se tendrá una evaluación de calidad y que cumpla con su objetivo que es el de mejorar.

3.3.4.1. Dimensiones para la evaluación del desempeño docente

Las dimensiones que se han tomado en cuenta para la evaluación del desempeño docente por la UTP en los diferentes instrumentos aplicados son:

3.3.4.1.1. Sociabilidad pedagógica

En esta dimensión se evalúan valores como responsabilidad, cortesía, respeto, tolerancia, asistencia, valores que están relacionados con el ser, algo indispensable para poder desarrollar con efectividad el proceso de enseñanza aprendizaje ya que la formación de los estudiantes debe ser con el testimonio de vida de los maestros. Monina (2012).

Si deseamos que la educación en el futuro sea innovadora, necesitamos de profesores con profundo respeto por la persona, con formación cultural, social y mente abierta a los cambios de la sociedad y de las ciencias.

3.3.4.1.2. Habilidades pedagógicas y didácticas

Se evalúa las planificaciones de bloque, de unidad, selección de contenidos, objetivos, programas, plan de lección, aceptación de sugerencias, preparación de clases, explicaciones, recuerdos, preguntas, permisos, estímulos, desarrollo de habilidades, aspectos relacionados con las planificaciones algo de mucha importancia para realizar el trabajo pedagógico. Monina (2012)

Las competencias pedagógicas y didácticas que tenga el maestro es la clave para un desempeño profesional de calidad y calidez y también para desarrollar el potencial de aprendizaje de los estudiantes como mediador. Fortalecer, desarrollar y redefinir las competencias pedagógicas del docente es aportar a su cualificación, e incidir en la formación integral de los estudiantes.

3.3.4.1.3. Desarrollo emocional

El papel del desarrollo emocional en el aprendizaje es menos evidente que el desarrollo intelectual, deberemos insistir en que muy pocos pensamientos o acciones son meramente intelectuales; casi todos tienen un contenido emocional. Cuando nos referimos al aspecto emocional también incluimos actitudes, sentimientos, valores y motivaciones. Todos ellos influyen en lo que aprenderá una persona y en el uso que hará de su aprendizaje.

El desarrollo emocional influye directamente en la evolución intelectual; un desarrollo emocional poco satisfactorio puede incidir en aspectos del desarrollo intelectual

como limitaciones en la memoria, dificultades en la percepción y en la atención, y disminución de las asociaciones mentales satisfactorias, se afirma que una atrofia emocional en la infancia puede repercutir en una limitación de la capacidad de abstracción, en el extremo opuesto, un desarrollo adecuado de las capacidades emocionales genera un aumento de la motivación y la curiosidad y de los deseos de aprender, agudizando la percepción y la intuición. Álvarez (2004).

Dentro de este campo se evalúa la relación personal, social, don de gentes, interés por los demás, presentación personal, y trabajo en equipo. Es una dimensión importante y que es de actualidad ya que mucho se habla del control emocional.

3.3.4.1.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

Las necesidades especiales en educación no son siempre relacionadas a una dificultad de aprendizaje, también pueden presentarse porque el alumno capta y aprende demasiado rápido, por lo que necesita estar avanzando y aprendiendo más cosas que los demás. Para ambos casos, deben realizarse adaptaciones curriculares, y buscar la metodología o estrategia de trabajo adecuada para poder satisfacer aquellas necesidades educativas especiales. González (2012)

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

3.3.4.1.5. Aplicación de normas y reglamentos

Es la aplicación de un conjunto de normas, reglas o leyes creadas por una autoridad para regir una actividad o un organismo.

Hace referencia al horario, a la aplicación del reglamento, puntualidad, presentación de la entrega de las planificaciones con puntualidad, entrega de acuerdo al currículo nacional de las planificaciones, asistencia a las horas de clase, y entrega oportuna de notas.

3.3.4.1.6. Relación con la comunidad

La relación comunidad – educación en los últimos años, ha sido una respuesta a las condiciones sociales y a las necesidades de los individuos, es hora de replantear la relación en función de la sociedad que estamos construyendo. No existen dudas acerca del papel que tiene la sociedad y la familia en la educación, pero la cuestión es, cómo se vincula el entorno social y cultural del y la estudiante con la escuela para lograr una formación que armonice con la sociedad. Sánchez (2008)

En este indicador se evalúan las actividades de la comunidad con la institución educativa, integración en actividades con padres de familia, planificación de actividades extracurriculares con padres de familia, y planificaciones institucionales.

3.3.4.1.7. Clima de trabajo

Para el desarrollo de las actividades con los estudiantes se debe crear un clima amable, respetuoso, que los apoye y estimule. Los profesores saben que es posible trabajar en un ambiente razonable, de disciplina, donde todos puedan expresarse, sin gritos, amenazas; se trata de crear un ambiente propicio para el aprendizaje. Roa (2008)

En esta dimensión se evalúan la participación en equipos de trabajo, relación con los compañeros, el compartir intereses y motivaciones, disposición a aprender, y proposición de alternativas de solución.

3.3.4.1.8. Disposición al cambio en educación

Es difícil saber cómo vamos a reaccionar ante un cambio, por eso hemos aprendido que se debe preparar a las personas. Chirinos, E. (2010). Se considera la mente abierta a la investigación e innovación. El mundo va avanzando constantemente, ya sea en nuevas tecnologías, nuevas culturas, nuevas maneras de pensar. Los tiempos ya no son como antes, y lo vemos en el día a día, como por ejemplo cuando nuestros padres nos cuentan como los trataban sus papas cuando eran pequeños; como se comunicaban entre ellos, los cambios tecnológico, en un tiempo el único medio de comunicación era por cartas, hoy en día existen desde el teléfono hasta el internet, y muchos ejemplos que puedo seguir citando.

3.3.4.1.9. Observación de las clases impartidas por los docentes

3.3.4.1.9.1. Actividades iniciales

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

3.3.4.1.9.2. Proceso enseñanza aprendizaje

En el proceso enseñanza-aprendizaje, se considera a la educación como un proceso consciente, organizado y dialéctico de apropiación de los contenidos. Pere (2001)

Enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante, el principal objetivo del profesor es que los estudiantes progresen positivamente en el desarrollo integral de su persona y, en función de sus capacidades y demás circunstancias individuales, logren los aprendizajes previstos en la programación del curso.

3.3.4.1.9.3. Ambiente en el aula

El ambiente en el aula es de vital importancia, dado que la mayoría de las situaciones de aprendizaje que se dan durante la rutina diaria, suceden dentro del salón de clase, el ambiente en el aula tiene un profundo efecto en el desarrollo social, afectivo, físico e intelectual de los alumnos a los que enseñamos, para que adquieran una actitud positiva hacia el colegio y el aprendizaje, necesitan estimulación visual, organización, espacio y una sensación de acogida y seguridad. Jaramillo (2008).

Es importante en el proceso enseñanza aprendizaje el de crear un ambiente de respeto y de disciplina para lograr aprendizajes significativos.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1. Evaluación

Evaluar el desempeño de los directivos de las instituciones educativas, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar el desarrollo de sus áreas de trabajo.

“Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

- a) El saber que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña?, ¿sabe cómo enseñarlo?, ¿conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes?, ¿se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas?, ¿conoce

cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

- b) El hacer, que responde a preguntas tales como: ¿Realiza lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa?, ¿utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes?, ¿es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?” Ministerio de Educación (2009).

3.4.2. Estándares de desempeño directivo

Existen elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación de desempeño, los cuales se mencionan a continuación: Estándares o parámetros de desempeño y medición del desempeño.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionados con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

El Ministerio de Educación (2011) crea un modelo que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.

Esas dimensiones son:

- a) Liderazgo
- b) Gestión pedagógica
- c) Gestión del talento humano y recursos

d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

3.4.3. Directivos

Es el responsable de la dirección, organización y funcionamiento en concordancia con el Proyecto Educativo de la institución, sus funciones están determinadas en el Reglamento a la Ley Orgánica Intercultural de Educación (2012) y en los reglamentos internos.

En el Reglamento a la Ley Orgánica Intercultural de Educación (2012) están determinadas las autoridades de los establecimientos educativos.

Art. 42.- De los tipos de autoridades. Son autoridades en los establecimientos educativos según el servicio que ofertan:

1. En los centros de Educación Inicial:
 - i. El Director que es la máxima autoridad.
2. En las escuelas de Educación Básica:
 - i. El Director que es la máxima autoridad.
 - ii. El Subdirector.
 - iii. El Inspector general.
 - iv. El Subinspector general.
3. En los colegios de Bachillerato:
 - i. El Rector que es la máxima autoridad.
 - ii. El Vicerrector.
 - iii. El Inspector general.
 - iv. El Subinspector general.
4. En las unidades educativas:
 - i. El Rector que es la máxima autoridad.
 - ii. El Vicerrector.

iii. El Inspector general.

iv. El Subinspector general.

En todos los establecimientos educativos públicos, particulares y fiscomisionales, la Máxima autoridad debe ser la responsable de cumplir y hacer cumplir las disposiciones prescritas en la Constitución de la República (2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), el presente Reglamento y demás normativa específica que expida la Autoridad Educativa Nacional en todos sus niveles.

3.4.3.1 Funciones de los directivos

Las atribuciones de los directivos están definidas en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012).

“Art. 44.- Atribuciones del Director o Rector. Son atribuciones del Rector o Director las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;
6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;

9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones;

20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,
21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

En los establecimientos fiscomisionales y particulares, los directivos y docentes deben cumplir con los mismos requisitos de los directivos y docentes fiscales, establecidos en el presente reglamento.

Art. 45.- Atribuciones del Subdirector o Vicerrector. Cuando por el número de estudiantes en una institución educativa exista el cargo directivo de Subdirector o Vicerrector, son sus deberes y atribuciones las siguientes:

1. Presidir la Comisión Técnico Pedagógica de la Institución;
2. Dirigir el proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Dirigir los diferentes niveles, subniveles, departamentos, áreas y comisiones, y mantener contacto permanente con sus responsables;
4. Proponer ante el Consejo Ejecutivo la nómina de directores de área y docentes tutores de grado o curso;
5. Asesorar y supervisar el trabajo docente;
6. Revisar y aprobar los instrumentos de evaluación preparados por los docentes;
7. Elaborar y presentar periódicamente informes al Rector o Director del establecimiento y al Consejo Ejecutivo sobre el rendimiento académico por áreas de estudio y sobre la vida académica institucional;
8. Implementar el apoyo pedagógico y tutorías académicas para los estudiantes, de acuerdo con sus necesidades;
9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional;
10. Las demás que le delegue el Rector o Director; y,

11. Las demás previstas en el presente reglamento o la normativa específica que expida para el efecto el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.”

3.4.3.2. Desempeño de los directivos

La gestión administrativa es una de las funciones primordiales que cumplen las autoridades de los establecimientos educativos; la misma que está orientada no sólo al eficiente funcionamiento del establecimiento, sino también a la consecución de resultados efectivos en beneficio de la comunidad educativa. En el proceso administrativo, el liderazgo y la cultura organizacional desempeñan un rol relevante en la toma de decisiones para favorecer los procesos de cambio y transformación.

De aquí la necesidad de evaluar a los directivos de los establecimientos.

La gestión administrativa se refiere a actividades vinculadas a la planificación, y organización institucional, su dirección y gestión efectiva, el manejo económico financiero y la evaluación.

Quién gerencia una institución educativa es el rector, éste es el encargado de administrar los recursos humanos o físicos.

“A la administración se la define como: la operación y desarrollo eficiente de los procesos y recursos disponibles, con el fin de lograr resultados relevantes para la institución y la sociedad. Esta definición contiene las siguientes orientaciones claves:

- ✓ La acción administrativa debe comprender elementos de operación (mantener el funcionamiento normal) y de desarrollo (lograr niveles superiores de funcionamiento).
- ✓ La acción administrativa abarca tanto a los procesos laborales que conducen a los resultados, como a los recursos (humanos, financieros y otros) implicados en los mismos.
- ✓ Los resultados que se quieren lograr, no se pueden conseguir “a cualquier precio”. La eficiencia, considerada como el cómo lograr un resultado, es un fundamento básico de la acción administrativa.
- ✓ Los resultados institucionales tienen tanto un significado interno como externo. El énfasis en resultados que no tienen una determinada realización en el entorno, aísla a la institución y pone en duda su utilidad para el entorno social correspondiente” (VV.AA., 2002).

Por tanto, la gestión educativa bajo la dirección de una persona con la debida capacitación es decir que sea preparada profesionalmente para el efecto, debe buscar siempre una constante mejora de la calidad educativa partiendo de su nivel, tomando en cuenta tanto a los recursos humanos, financieros, estructura física, laboratorios, capacitación de los recursos humanos, entre otros, obteniendo resultados que incidan tanto interna como externamente en la institución.

Las críticas y observaciones que se aplican a los gobiernos en los países en vías de desarrollo es la falta de capacidad administrativa para producir, gestionar y aprovechar los recursos disponibles.

“Es necesario insistir que la administración de la educación es una de las áreas prioritarias a fortalecer para garantizar la construcción inteligente de políticas, planes, programas, proyectos y estrategias dirigidas a la solución de áreas de oportunidad en el sector educativo para lo cual es necesario llevar a cabo un proceso administrativo” (Bastidas y Vásquez, 2005).

La administración de los establecimientos como he manifestado anteriormente es responsabilidad del rector, una de sus tareas es trabajar por el mejoramiento de la calidad educativa, la Evaluación de Desempeño compromete a la totalidad de quienes tienen responsabilidad por la conducción de los diversos procesos en la organización. Conforme a esto, participan de este proceso todos los profesionales de la educación que cumplen funciones directivas.

3.4.3.2.1. Dimensiones para evaluar el desempeño de los directivos

Las dimensiones consideradas para evaluar el desempeño profesional de los directivos por la UTPL para la presente investigación son:

3.4.3.2.1.1. Competencias gerenciales

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

- Manejo de recursos humanos
- Gestión de tiempo
- Capacidad de análisis
- Capacidad de negociación
- Gestión de proyectos

- Toma de decisiones y
- Trabajo en equipo”. *Emprende Pyme (2012)*

3.4.3.2.1.2. Competencias pedagógicas

Las competencias pedagógico - didácticas facilitan procesos de aprendizaje autónomos; los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y crear estrategias de intervención didáctica efectivas que posibiliten conducir un proceso docente – educativo acorde a las exigencias del mundo contemporáneo. Ponce (2008)

Son las competencias que permiten que el maestro lleve adecuadamente su clase, motive a sus estudiantes y sus clases sean dinámicas y motivadoras para que el alumno piense, razone, reflexione y solucione sus problemas.

3.4.3.2.1.3. Competencias de liderazgo en la comunidad

El líder busca algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso pero en compañía de demás individuos, es esa persona comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo, lo que diferencia a un líder con los demás, es su carisma y espíritu de lucha incesante con el fin de lograr un bien común o meta en la vida. Liherson (2012)

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

4. METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa “Don Bosco”, parroquia Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, que es un establecimiento fiscomisional, administrado por la comunidad salesiana con secciones diurna y nocturna, y se la concretó en la sección nocturna. Participaron los distintos miembros de la comunidad educativa.

4.1. Población y muestra

Este proceso investigativo se lo llevó a cabo con la población y muestra que se presentan en el siguiente cuadro:

ESTRATO	POBLACIÓN	MUESTRA
Rector	1	1
Vicerrector	1	1
Vocales del Consejo Directivo	3	3
Coordinadores de Área	5	5
Profesores de Educación General Básica	6	6
Profesores del Bachillerato	7	7
Total Profesores	13	13
Estudiantes de Educación General Básica	84	69
Estudiantes del Bachillerato	233	145
Total de Estudiantes	317	214
Padres de Familia de Educación General Básica	84	69
Padres de Familia Bachillerato	233	145
Total de Padres de Familia	317	214
Supervisor Educativo	1	1
Comité Central de PFFF	7	7
Gobierno Estudiantil	7	7
TOTAL	672	466

Se obtuvo una muestra aleatoria de los estudiantes del 9° y 10° Año de Educación General Básica y del II y III Año de Bachillerato, y de los padres de familia. Se aplicó el Muestreo Probabilístico con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición. La fórmula que se utilizó para calcular el tamaño de la muestra es:

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

En donde:

Nivel de confianza o de significación = 95 %

N = Población

N = Tamaño de la muestra

P= Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 50%
=0.5

Q= Probabilidad que en la población no se presente cierta característica
= 50% = 0.5

e = Error estadístico = en este caso el 5% = 0.05

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

Mediante la aplicación de esta fórmula se obtuvieron los siguientes tamaños de muestra:

- **Estudiantes del 9° y 10° Año de Educación General Básica**

Número de estudiantes: N = 84

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 84}{(0.05)^2 (84 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

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

$$n = \frac{80,6736}{0.2075 + 0.9604}$$

$$n = \frac{80,6736}{1.1679}$$

$$n = 69,076$$

$$n = 69 \text{ estudiantes}$$

- **Estudiantes de 2° y 3° Año de Bachillerato.**

Número de estudiantes: N = 233

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 233}{(0.05)^2 (233 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 233}{0.0025 (232) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{223,7732}{0.58 + 0.9604}$$

$$n = \frac{223,7732}{1.5404}$$

$$n = 145,2695$$

$$n = 145 \text{ estudiantes}$$

❖ **Padres de familia de 9° y 10° Año de Educación General Básica**

Padres de familia: N = 84

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 84}{(0.05)^2 (84 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

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

$$n = \frac{80,6736}{0.2075 + 0.9604}$$

$$n = \frac{80,6736}{1.1679}$$

$$n = 69,0758$$

n = 69 padres de familia

❖ **Padres de familia de II y III Año de Bachillerato.**

Número de padres de familia: N = 233

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 233}{(0.05)^2 (233 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 233}{0.0025 (232) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{223,7732}{0.58 + 0.9604}$$

$$n = \frac{223,7732}{1.5404}$$

$$n = 145,26954$$

n = 145 padres de familia

En el caso del rector, docentes, supervisor escolar, consejo directivo, consejo estudiantil y comité de padres de familia no se aplicó el muestreo y se trabajó con la totalidad de integrantes.

4.2. Métodos

Los métodos utilizados fueron: inductivo-deductivo, analítico-sintético, descriptivo y estadístico.

El método inductivo-deductivo, se da en base a la relación de lo general con lo particular. Constituye un método teórico muy utilizado en el tránsito del conocimiento empírico al teórico y permite fundamentar los principales resultados del nivel teórico. Mediante la utilización de este método se obtuvo la información a través de la observación, de la información bibliográfica, lo que permitió realizar una visión global de la realidad del tema planteado, para profundizar en la particularidad, es decir,

permite conocer la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de la ciudad de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, año escolar 2011- 2012.

El método analítico – sintético, permite el tránsito del todo a las partes que lo componen y de éstas al fenómeno pensado. El conocer el todo conlleva a un proceso de comprensión y explicación más pleno del objeto pudiendo explicarse su estructura interna y relaciones entre sus partes, permitiéndonos establecer causas del fenómeno y establecer los elementos que necesitan modificarse para cambiar el comportamiento del todo, en relación con sus partes constitutivas. Se aplicó en el tratamiento de los contenidos como en la construcción del marco teórico, el análisis de los resultados de la investigación de campo, el procesamiento de la información obtenida para llegar a las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

El método descriptivo, se aplicó en la descripción de los diferentes temas relacionados a la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo del establecimiento educativo motivo de esta investigación.

El método estadístico, se utiliza para modelar y demostrar determinadas hipótesis o supuestos, además de que fue utilizado para registrar, procesar, describir datos empíricos.

4.3. Técnicas

Las técnicas utilizadas son las encuestas y la observación.

4.3.1. Encuestas

Para evaluar el desempeño profesional docente se encuestaron 13 profesores, 214 estudiantes, 214 padres de familia, 5 directivos y 5 Coordinadores de Área.

Por otra parte, para evaluar el desempeño de los directivos se han aplicado encuestas al Rector, Vicerrector, 3 miembros del Consejo Directivo, 7 miembros del Comité Central de Padres de Familia, 7 miembros del Gobierno Estudiantil y al Supervisor Escolar.

4.3.2. Observación de las clases impartidas por los docentes evaluados

Para las clases impartidas por parte de los docentes evaluados, se utilizó la técnica de la observación, tomando en cuenta las actividades iniciales, el proceso de enseñanza aprendizaje y el ambiente en el aula en la clase observada

4.3.3. Valoración de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo

4.3.3.1. Del desempeño profesional docente

Respecto al desempeño profesional docente:

El desempeño profesional docente se lo realizó con una diversificación de los informantes, estrategias e instrumentos.

Mediante la autoevaluación, se estableció cómo se dan en él la sociabilidad pedagógica, las habilidades pedagógicas y didácticas, el desarrollo emocional, la atención a los estudiantes con necesidades especiales, la aplicación de las normas y reglamentos, la relación con la comunidad y el clima de trabajo.

A través de una coevaluación realizada por los coordinadores de área de la institución educativa fue posible conocer las habilidades pedagógicas y didácticas, el cumplimiento de las normas y reglamentos, la disposición al cambio en educación y el alcance de la plenitud en su desarrollo emocional.

Se llevó a cabo la evaluación de los docentes por parte de los directivos considerando cómo éstos desarrollan la sociabilidad pedagógica, la atención a los estudiantes con necesidades individuales, las habilidades pedagógicas y didácticas, la aplicación de normas y reglamentos y la relación con la comunidad

Los estudiantes de la institución educativa evalúan a sus docentes, partiendo de cómo éste desarrolla las habilidades pedagógicas y didácticas, las habilidades de sociabilidad pedagógica, la atención a estudiantes con necesidades individuales y la relación con los estudiantes.

Para la evaluación realizada por los padres de familia de la institución educativa a los docentes, se consideraron dimensiones referente a cómo éstos desarrollan la relación con la comunidad, el cumplimiento de las normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica y la atención a estudiantes con necesidades individuales.

En la observación por parte de la maestrante de las clases impartidas por los docentes evaluados, se tuvieron presente dimensiones como la forma en que se dan las actividades iniciales, el proceso enseñanza-aprendizaje y el ambiente en el aula.

4.3.3.2 Del desempeño profesional directivo

En relación al *desempeño profesional directivo*, se puede indicar lo siguiente:

Los directivos de la institución educativa, tales como, el rector, vicerrector y vocales del consejo directivo se autoevalúan, en base a las competencias gerenciales, las competencias pedagógicas, y las competencias de liderazgo en la comunidad.

El Consejo Directivo de la institución educativa que evalúa al rector, vicerrector y a vocales de este organismo, a partir de las competencias gerenciales, las competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

El Consejo Estudiantil evalúa a los directivos teniendo en cuenta las competencias gerenciales, las competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad.

El Comité Central de Padres de Familia de la institución educativa que evalúa a los directivos teniendo presente las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

El supervisor escolar evalúa a los directivos partiendo de cómo se dan en ellos las competencias gerenciales, las competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad.

Se cuantificaron los resultados obtenidos mediante la asignación de valores propuestos para así llegar a una categorización respectiva de cada uno del desempeño docente, directivo y del desempeño global de la institución educativa.

Esto se lo indica seguidamente:

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

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

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

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

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

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

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

4.3.4. Recopilación, procesamiento y análisis de los datos

Para la recopilación, procesamiento y análisis de datos y para comprobar los supuestos, se acudió a las recomendaciones de la Estadística Descriptiva.

4.4. Instrumentos

4.4.1. Cuestionarios

Para aplicar la encuesta a los miembros de la comunidad educativa se utilizaron los siguientes cuestionarios los que constan en el Anexo:

Para el desempeño profesional docente:

- Para la autoevaluación

- Para la coevaluación (realizada por los Coordinadores de Área)
- Para la evaluación de los docentes por parte de los directivos
- Para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
- Para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Para el desempeño profesional directivo:

- Para la autoevaluación de los directivos.
- Para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo.
- Para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil.
- Para la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.
- Para la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar.

4.4.2. Ficha de observación

Para efectuar la observación de las clases impartidas a los estudiantes por los docentes evaluados, se utilizará la Matriz de Evaluación: Observación de Clase que consta en el Anexo.

4.5. Diseño y procedimiento

Para el desarrollo del presente trabajo se recurrió a los diseños de investigación socio-educativa, basa en el paradigma de análisis crítico que permitieron realizar la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo.

Los pasos del proceso fueron:

Recopilación bibliografía básica, relacionadas con el tema, en libros, documentos, páginas web.

Se realizó asesorías presenciales, donde se dieron las directrices necesarias por parte de cada uno de los docentes asesores de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Una vez aplicada la encuesta, se procedió a realizar la tabulación y organización de la información, para posteriormente realizar el análisis e interpretación de resultados, utilizando para ello las herramientas informáticas.

Finalmente con el análisis de los resultados obtenidos se procedió a realizar la propuesta de mejoramiento educativo de la institución y la estructuración de la tesis.

4.6. Comprobación de los supuestos:

Aplicados los instrumentos proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja, se obtuvo la información necesaria respecto a la calidad del desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de la parroquia Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, durante el año 2011-2012, lo que permite realizar la comprobación de los supuestos, debido a que estos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se le 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, lo que se puede determinar de la siguiente manera:

En la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de la parroquia Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, durante el año lectivo 2011-2012, al haber obtenido una valoración de 73,30/100 el desempeño profesional docente, se ubica en la categoría B, equivalente a BUENO, en función de los estándares de calidad aplicados.

De igual forma el actual desempeño profesional directivo obtiene una valoración de 88,34/100 que corresponde a la categoría A equivalente a EXCELENTE conforme a los estándares de calidad aplicados.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1.1. De la Evaluación del Desempeño Profesional Docente

5.1.1.1. Autoevaluación de los docentes

Tabla 1: Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad Pedagógica

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,00		0,00	0	0,00	1	7,69	12	92,31	13	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	12	92,31	13	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,00	0	0,00	8	61,54	5	38,46	0	0,00	13	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	12	92,31	13	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,00	0	0,00	0	0,00	9	69,23	4	30,77	13	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	4	30,77	0	0,00	0	0,00	5	38,46	4	30,77	13	100
TOTAL	4	0	0	0	8	0	24	0	55	0	91	0
PUNTAJE	0	0	0	0	0,408	0	1,848	0	5,665	0	7,921	0
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,03138	0	0,1422	0	0,436	0	0,609	0

Fuente: Encuesta directa a docentes

Elaboración: La autora

En la autoevaluación de los docentes en la dimensión sociabilidad pedagógica es importante señalar que la mayoría han indicado que siempre: tratan a los estudiantes con cortesía y respeto (92.31%), llaman la atención a los estudiantes con firmeza (92.31%) y propician la no discriminación entre compañeros (92.31%), y fomentan la autodisciplina en el aula (84,62%), lo que significa que los docentes son personas que se preocupan por la formación de los educandos y de que respeten las normas de la institución de una manera voluntaria.

Pero es lamentable indicar que son pocos los docentes que siempre toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, que se preocupan por la ausencia o falta de los estudiantes; llaman a los padres de familia y/o representantes y que respetan a las personas con capacidades diferentes, aspectos negativos porque en la actualidad se debe tomar en cuenta a los estudiantes en las decisiones así como se tiene que estar en constante comunicación con los padres de familia por los múltiples problemas que se dan en la comunidad educativa.

En la autoevaluación y en la dimensión sociabilidad pedagógica, los docentes obtuvieron una calificación de 0,609/0,72; que representa el 84,58% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe mejorar en el trato a los estudiantes con necesidades especiales.

Tabla 2: Autoevaluación de los docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	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	0,00	0	0,00	0	0,00	9	69,23	4	30,77	13	100
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	23,08	10	76,92	13	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	23,08	10	76,92	13	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	13	100,00	13	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	61,54	5	38,46	13	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	38,46	8	61,54	13	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	13	100,00	13	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	30,77	9	69,23	13	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	9	69,23	1	7,69	1	7,69	1	7,69	1	7,69	13	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,00	0	0,00	7	53,85	4	30,77	2	15,38	13	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	12	92,31	13	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	12	92,31	13	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,00	0	0,00	6	46,15	4	30,77	3	23,08	13	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación	0	0,00	0	0,00	1	7,69	2	15,38	10	76,92	13	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases	0	0,00	0	0,00	3	23,08	10	76,92	0	0,00	13	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	38,46	8	61,54	13	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,00	0	0,00	7	53,85	2	15,38	4	30,77	13	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	30,77	9	69,23	13	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	12	92,31	13	100
2.24.2. Sintetizar	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	30,77	9	69,23	13	100
2.24.3. Reflexionar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	13	100,00	13	100
2.24.4. Observar.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	1	7,69	11	84,62	13	100
2.24.5. Descubrir.	0	0,00	0	0,00	2	15,38	6	46,15	5	38,46	13	100
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,00	0	0,00	4	30,77	7	53,85	2	15,38	13	100
2.24.7. Argumentar.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	6	46,15	6	46,15	13	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,00	0	0,00	4	30,77	6	46,15	3	23,08	13	100
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,00	0	0,00	2	15,38	6	46,15	5	38,46	13	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	46,15	7	53,85	13	100

2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	30,77	9	69,23	13	100
2.24.12. Escuchar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13	100
2.24.13. Respetar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	13	100,00	13	100
2.24.14. Consensuar.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	4	30,77	8	61,54	13	100
2.24.15. Socializar.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	4	30,77	8	61,54	13	100
2.24.16. Concluir.	0	0,00	0	0,00	2	15,38	4	30,77	7	53,85	13	100
2.24.17. Generalizar.	0	0,00	0	0,00	3	23,08	6	46,15	4	30,77	13	100
2.24.18. Preservar.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	8	61,54	4	30,77	13	100
TOTAL	9	1	47	151	325	533						
PUNTAJE	0	0,026	2,397	11,627	33,475	47,525						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,002	0,18438	0,8944	2,575	3,656						

Fuente: Encuesta directa a docentes

Elaboración: La autora

En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas la totalidad de docentes investigados (100%) siempre: utilizan el lenguaje adecuado para que los estudiantes lo comprendan; permiten que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes; en el cultivo de los valores como la reflexión y el respeto, existe por parte del maestro ese querer llegar al estudiante utilizando un lenguaje comprensible para ellos, dando oportunidad a que expresen sus curiosidades, se sientan atendidos, se cree un ambiente de confianza, de comunicación entre alumno y maestro.

Preocupa en esta dimensión en cuanto al cultivo de valores, ya que menos del 50% de los maestros han contestado que siempre lo hacen.

En el aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, un 69,23% de los encuestados nunca lo hacen, los alumnos captan mejor de lo que miran es uno de los aspectos que se debería fortalecer, un 53,85% de los maestros algunas veces incorporan las sugerencias de los estudiantes al contenido de clases.

Un 46,15% de los docentes realizan algunas veces al final de la clase resúmenes de los temas tratados, los maestros deberíamos realizar estos resúmenes de tal manera que se constituya en un refuerzo y en un instrumento que les facilite el repaso de la materia.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 3,656/4,23 que representa el 86,43% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe trabajar más en el cultivo de valores como exponer en grupo, conceptualizar, generalizar y preservar.

TABLA 3: Autoevaluación de los docentes: Desarrollo emocional

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	1	7,69	12	92,31	13	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	0	0	6	46,15	7	53,85	13	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	15,38	11	84,62	13	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0	0	6	46,15	7	53,85	13	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	13	100,00	13	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	0	0	2	15,38	11	84,62	13	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0	0	0	0	6	46,15	7	53,85	13	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	0	0	1	7,69	12	92,31	13	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	1	7,69	2	15,38	3	23,077	1	7,69	6	46,15	13	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	1	7,69	12	92,31	13	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	1	7,69	12	92,31	13	100
TOTAL	1		2		3		27		110		143	
PUNTAJE	0		0,052		0,153		2,079		11,33		13,614	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,004		0,01177		0,1599		0,872		1,047	

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: La autora

En la dimensión: desarrollo emocional, en el indicador puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía, todos los maestros han respondido que siempre los hacen; es decir los maestros tienen libertad para dictar sus clases. Tan solo el 46,15% de estos manifiestan sentir de los padres de familia o representantes un apoyo a la tarea educativa, sin el respaldo de los padres de familia es complicado realizar la tarea educativa por lo que se debería buscar estrategias para lograr ese apoyo.

El 53,85% de los maestros responden que siempre sienten que a los estudiantes les gusta su clase, gratifica la relación afectiva con sus colegas, se sienten apoyados por sus colegas para la realización de su trabajo diario, es importante la buena relación entre maestro y estudiante para tener éxito en el proceso de aprendizaje el docente debe ser un maestro en la cátedra y amigo en el patio, estando, mirando y corrigiendo.

La relación entre maestros es importante dentro de una institución educativa puesto que esto hace que se establezcan espacios de compartir conocimientos y estrategias para mejorar la labor docente.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 1,047/1,13 que representa el 92,65% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe mejorar en el apoyo que deben dar los padres de familia a los profesores.

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

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	9	69,231	3	23,08	1	7,6923	13	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	1	7,69	7	53,846	5	38,46	0	0	13	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0,00	2	15,385	4	30,77	7	53,846	13	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	1	7,69	9	69,231	1	7,692	2	15,385	13	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	2	15,38	6	46,15	1	7,69	4	30,77	0	0	13	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	3	23,08	8	61,54	1	7,69	1	7,69	0	0	13	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	8	61,54	4	30,77	1	7,69	0	0	0	0	13	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	2	15,38	8	61,54	2	15,385	1	7,69	0	0	13	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	9	69,23	2	15,38	2	15,385	0	0	0	0	13	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	1	7,69	5	38,46	6	46,154	1	7,69	0	0	13	100
TOTAL	25		35		40		20		10		130	
PUNTAJE	0		0,91		2,04		1,54		1,03		5,52	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,07		0,15692		0,1185		0,079		0,425	

Fuente: Encuesta directa a los docentes
Elaboración: La autora

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, el 69,23% responden que algunas veces pueden detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes. No se puede masificar la educación, esta debe ir personalizándose para tener éxito en los procesos, el maestro debe conocer a cada uno de sus estudiantes y esto lo logrará cuando realice una verdadera asistencia a sus alumnos en los recreos y creen espacios para el diálogo.

Un 53,85% manifiestan que algunas veces agrupan a los estudiantes por dificultades y los atienden en forma personal, un 53,85% dicen que siempre envían tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas, el 61,54% nunca proponen tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, es necesario que el estudiante realice actividades de consolidación de los aprendizajes realizados en clase pero estos deben ser planificados y dosificados.

El 69,23% de maestros indican que nunca se comunican permanentemente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, registros, informes o cuadernos. En general es una dimensión que se necesita trabajar más en la institución, solo con la participación comprometida de los padres de familia se logrará una educación de calidad para sus hijos.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 0,425/1,03 que representa el 41,26% de logro, equivalente a MEJORABLE. Esta dimensión necesita de un trato especial con la finalidad de mejorar.

TABLA 5: Autoevaluación de los docentes: Aplicación de normas y reglamentos.

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	12	92,31	13	100
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	100,00	13	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	0	0,00	12	92,31	13	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	1	7,69	0	0,00	0	0,00	3	23,08	9	69,23	13	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	100,00	13	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	100,00	13	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	100,00	13	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	100,00	13	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,00	1	7,69	0	0,00	0	0,00	12	92,31	13	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,00	2	15,38	1	7,69	0	0,00	10	76,92	13	100
TOTAL	1		3		2		4		120		130	
PUNTAJE	0		0,078		0,102		0,308		12,36		12,848	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,006		0,00785		0,0237		0,951		0,988	

Fuente: Encuesta directa de los docentes

Elaboración: La autora

La dimensión aplicación de normas y reglamentos constituye una fortaleza para la institución ya que siempre: respetan y cumplen las normas académicas e institucionales, enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional, entregan a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por los estudiantes, planifican sus clases en función del horario establecido y planifican sus clases en el marco del currículo nacional, los indicadores restantes obtienen porcentajes altos en las respuestas en la opción siempre.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 0,988/1,03 que representa el 95,92% de logro, equivalente a EXCELENTE. Esta dimensión es una fortaleza para la institución.

TABLA 6: Autoevaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,00	0	0,00	1	7,69	3	23,08	9	69,23	13	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	2	15,38	2	15,38	9	69,23	0	0,00	0	0,00	13	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	12	92,31	13	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,00	2	15,38	1	7,69	3	23,08	7	53,85	13	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,00	0	0,00	3	23,08	1	7,69	9	69,23	13	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	0	0,00	12	92,31	13	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	100,00	13	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	38,46	8	61,54	13	100
TOTAL	2		4		15		15		81		117	
PUNTAJE	0		0,104		0,765		1,155		8,343		10,367	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,008		0,05885		0,0888		0,642		0,797	

Fuente: Encuesta directa a docentes

Elaboración: La autora

En la dimensión relaciones con la comunidad, la totalidad de maestros responden que siempre participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, el 69,23% señalan que algunas veces les gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.

Es preocupante la poca planificación de actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes que es lo que en la institución deberíamos tomar en cuenta y potencializar para mejorar la relación padres de familia e institución.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 0,797/0,93 que representa el 85,70% de logro, equivalente a EXCELENTE. , debemos involucrar a los padres de familia y estudiantes en actividades programadas creando así espacios de participación conjunta dando oportunidad de momentos de diálogo entre ellos.

TABLA 7: Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	2	15,38	10	76,92	13	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	2	15,38	10	76,92	13	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	3	23,08	9	69,23	13	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	38,46	8	61,54	13	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	100,00	13	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	100,00	13	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	23,08	10	76,92	13	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	12	92,31	13	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,00	0	0,00	3	23,08	0	0,00	10	76,92	13	100
TOTAL	0	0	0	0	6	16	95	117				
PUNTAJE	0	0	0	0,306	1,232	9,785	11,323					
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0,02354	0,0948	0,753	0,871					

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: La autora

En esta dimensión responden el 100% que siempre dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas y cumplen los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo, los resultados obtenidos son porcentajes altos en la opción siempre manifiestan además que el clima de trabajo es bueno y que hay predisposición para solucionar internamente los conflictos que se produzcan.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 0,871/0,93 que representa el 93,66% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe tratar para que la opción frecuentemente se transforme en siempre.

5.1.1.1.1 Resumen de la autoevaluación de los docentes

El resumen de la autoevaluación de los docentes se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% DE LOGRO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,72	0,609	84,58
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	4,23	3,656	86,43
DESARROLLO EMOCIONAL	1,13	1,047	92,65
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1,03	0,425	41,26
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,03	0,988	95,92
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,93	0,797	85,70
CLIMA DE TRABAJO	0,93	0,871	93,66
TOTAL	10.00	8,393	83,93

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: La autora

Valoración obtenida en esta dimensión es de 8,393/10 equivalente a EXCELENTE

Según lo manifestado por los maestros en la autoevaluación realizada se debe reforzar la dimensión referente a la atención a los estudiantes con necesidades especiales, ya que su porcentaje de logro es del 41,26% muy por debajo de las demás dimensiones.

5.1.1.2. Coevaluación de los docentes

TABLA 8: Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	24	100,00	24	100,00
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,17	23	95,83	24	100,00
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,17	23	95,83	24	100,00
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,00	2	8,33	7	29,17	9	37,50	6	25,00	24	100,00
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	2	8,33	18	75,00	4	16,67	24	100,00
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	20,83	19	79,17	24	100,00
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	12	50,00	3	12,50	3	12,50	6	25,00	0	0,00	24	100,00
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,00	5	20,83	5	20,83	12	50,00	2	8,33	24	100,00
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00	3	12,50	11	45,83	6	25,00	4	16,67	24	100,00
TOTAL	12		13		28		58		105		216	
PUNTAJE	0		1,248		5,376		16,762		40,425		63,811	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,052		0,224		0,69841667		1,684375		2,659	

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaboración: La autora

En la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas la totalidad de docentes manifiestan que siempre enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional, un 25% siempre utilizan tecnologías de comunicación e información en sus clases y un 37,5% frecuentemente lo hacen, es necesario que el maestro se prepare y vaya a la par de la utilización de las tecnologías, un 50% de maestros nunca aprovechan el entorno natural y social para propiciar aprendizajes significativos en los estudiantes, en nuestro medio especialmente deberíamos utilizar estos recursos con la finalidad de motivar los aprendizajes.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,659/3,46 que representa el 76,85% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe fomentar el uso de las tecnologías en la clase y aprovechar el entorno natural y social para propiciar aprendizajes significativos en los estudiantes.

TABLA 9: Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	1	4,17	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	95,83	24	100,00
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	16,67	20	83,33	24	100,00
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,17	23	95,83	24	100,00
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	24	100,00	24	100,00
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	4	16,67	3	12,50	11	45,83	6	25,00	0	0,00	24	100,00
TOTAL	5		3		11		11		90		120	
PUNTAJE	0		0,288		2,112		3,179		34,65		40,229	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,012		0,088		0,132		1,444		1,676	

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaboración: La autora

En la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos el 100% de las respuestas dicen que siempre llegan puntualmente a las reuniones que se convocan y el 45,83% responden que algunas veces programan actividades para realizar con padres de familia, en los demás indicadores existe un porcentaje alto de sus repuestas que siempre lo realizan. Debemos fortalecer y poner especial interés en el de programar mas actividades para realizar con los padres de familia.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 1,676/1,92 que representa el 87,29% de logro, equivalente a EXCELENTE. Incluir en la programación actividades para los padres de familia.

TABLA 10: Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,00	0	0,00	1	4,17	6	25,00	17	70,83	24	100,00
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,00	0	0,00	1	4,17	4	16,67	19	79,17	24	100,00
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,00	0	0,00	2	8,33	3	12,50	19	79,17	24	100,00
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,17	23	95,83	24	100,00
TOTAL	0		0		4		14		78		96	
PUNTAJE	0		0		0,768		4,046		30,03		34,844	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,032		0,169		1,251		1,452	

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaboración: La autora

En esta dimensión los porcentajes son altos en la opción siempre, éstas van del 70 al 96% de lo que se puede decir que existe una disposición al cambio lo que demuestra el interés de parte del maestro a mejorar y a participar más en la programación de actividades de la institución buscando insertarse en las nuevas propuestas realizadas por el Ministerio de Educación.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 1,452/1,54 que representa el 94,29% de logro, equivalente a EXCELENTE. Esta dimensión es una fortaleza para la institución.

TABLA 11: Coevaluación de los docentes: Desarrollo emocional

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,00	0	0,00	1	4,17	0	0,00	23	95,83	24	100,00
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,00	0	0,00	1	4,17	0	0,00	23	95,83	24	100,00
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,00	0	0,00	1	4,17	0	0,00	23	95,83	24	100,00
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	20,83	19	79,17	24	100,00
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	1	4,17	2	8,33	21	87,50	24	100,00
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	16,67	20	83,33	24	100,00
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,00	0	0,00	3	12,50	12	50,00	9	37,50	24	100,00
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	8,33	22	91,67	24	100,00
TOTAL	0	0	0	0	7	25	160				192	
PUNTAJE	0	0	0	0	1,344	7,225	61,6				70,169	
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,056	0,301	2,567				2,924	

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaboración: La autora

No existen dificultades como se puede comprobar con los porcentajes, estos son altos en la opción frecuentemente y siempre de cada uno de los indicadores, de lo que se puede concluir que el trato es amable y con respeto a los demás creando un ambiente adecuado para la realización de las actividades educativas.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,924/3,08 que representa el 94,94% de logro, equivalente a EXCELENTE. Esta dimensión es una fortaleza para la institución.

5.1.1.2.1 Resumen de la coevaluación de los docentes

El resumen de la coevaluación de los docentes se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% DE LOGRO
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,46	2,659	76,850
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,92	1,675	87,290
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,54	1,452	94,29
DESARROLLO EMOCIONAL	3,08	2,924	94,94
TOTAL	10,00	8,71	87,11

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaboración: La autora

La valoración obtenida en la coevaluación es de 8,710/10.

En la coevaluación que lo realizaron los coordinadores de área se puede deducir que los porcentajes de logro de las dimensiones se encuentran entre el 76 y 95% que equivale a EXCELENTE; pero deberíamos fortalecer a la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas que es la de menor porcentaje de logro (76,850%) ya que es de mucha importancia que el maestro conozca y aplique este indicador en el proceso de clase.

5.1.1.3. Evaluación de los docentes por parte de los directivos

TABLA 12: Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
En promedio, el docente de su institución:												
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	2	3,08	1	1,54	14	21,54	25	38,46	23	35,38	65	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	2	3,08	6	9,23	14	21,54	28	43,08	15	23,08	65	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	11	16,92	23	35,38	31	47,69	65	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,00	0	0,00	5	7,69	24	36,92	36	55,38	65	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	15	23,08	21	32,31	29	44,62	65	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	14	21,54	18	27,69	33	50,77	65	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,00	1	1,54	11	16,92	32	49,23	21	32,31	65	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,00	0	0,00	7	10,77	21	32,31	37	56,92	65	100
TOTAL	4		8		91		192		225		520	
PUNTAJE	0		0,592		13,468		42,432		66,375		122,867	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,009		0,207		0,653		1,021		1,890	

Fuente: Encuesta a los directivos

Elaboración: La autora

Las respuestas obtenidas en esta dimensión se sitúan en mayor porcentaje en frecuentemente y siempre en cada uno de los indicadores, es una dimensión sin mayor dificultad, debiendo el maestro preocuparse por la ausencia de un estudiante y llamar al padre de familia o a su representante además debe ejemplificar cada uno de los temas tratados y adecuarlos al contexto de los estudiantes.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 1,890/2,35 que representa el 80,43% de logro, equivalente a EXCELENTE. Mejorar la comunicación con los padres de familia.

TABLA 13: Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Atención a estudiantes con necesidades individuales

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,00	1	1,54	1	1,54	29	44,62	34	52,31	65	100,000
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	21	32,31	44	67,69	65	100,000
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	1	1,54	14	21,54	50	76,92	65	100,000
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	6	9,23	39	60,00	20	30,77	65	100,000
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,00	8	12,31	10	15,38	34	52,31	13	20,00	65	100,000
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,00	12	18,46	17	26,15	23	35,38	13	20,00	65	100,000
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,00	1	1,54	5	7,69	32	49,23	27	41,54	65	100,000
TOTAL	0		22		40		192		201		455	
PUNTAJE	0		1,628		5,92		42,432		59,295		109,275	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,025		0,091		0,653		0,912		1,681	

Fuente: Encuesta a los directivos

Elaboración: La autora

El 20% de las respuestas declaran que siempre se comunica con los padres de familia o representantes por medio de esquelas, cuadernos o mediante una entrevista personal y permiten que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase. Es necesario tomar cuenta las diferencias individuales para la planificación de la clase y la comunicación con el padre de familia de tal manera que lo tengamos informado de lo que ocurre con su hijo en el proceso, se debe mejorar en el sistema de comunicación.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 1,681/2,06 que representa el 81,60% de logro, equivalente a EXCELENTE. Mejorar el sistema de comunicación con los padres de familia.

TABLA 14: Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,00	1	1,54	0	0,00	12	18,46	52	80,00	65	100,000
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,00	0	0,00	1	1,54	7	10,77	57	87,69	65	100,000
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,00	0	0,00	1	1,54	3	4,62	61	93,85	65	100,000
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las	0	0,00	0	0,00	3	4,62	2	3,08	60	92,31	65	100,000
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,00	0	0,00	1	1,54	9	13,85	55	84,62	65	100,000
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,00	0	0,00	2	3,08	14	21,54	49	75,38	65	100,000
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	20,00	52	80,00	65	100,000
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,00	0	0,00	2	3,08	10	15,38	53	81,54	65	100,000
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,00	6	9,23	13	20,00	14	21,54	32	49,23	65	100,000
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	0,00	1	1,54	10	15,38	27	41,54	27	41,54	65	100,000
TOTAL	0		8		33		111		498		650	
PUNTAJE	0		0,592		4,884		24,531		146,91		176,917	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,009		0,075		0,377		2,260		2,722	

Fuente: Encuesta a los directivos

Elaboración: La autora

Esta dimensión es una fortaleza de la institución los porcentajes que se sitúan entre las opciones siempre y frecuentemente superan el 90% a excepción de la utilización de tecnologías de comunicación e información y prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida. Es necesario que el maestro se capacite en la utilización de los Tics.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,722/2,94 que representa el 92,59% de logro, equivalente a EXCELENTE. Mejorar la utilización de los Tics.

TABLA 15: Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Aplicación de normas y reglamentos

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le	0	0,00	1	1,54	1	1,54	9	13,85	54	83,08	65	100,000
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	1	1,54	0	0,00	1	1,54	9	13,85	54	83,08	65	100,000
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	1	1,54	0	0,00	1	1,54	16	24,62	47	72,31	65	100,000
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	12,31	57	87,69	65	100,000
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	4,62	62	95,38	65	100,000
TOTAL	2		1		3		45		274		325	
PUNTAJE	0		0,074		0,444		9,945		80,83		91,293	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,001		0,007		0,153		1,244		1,405	

Fuente: Encuesta a los directivos

Elaboración: La autora

Es una dimensión en la que el 95% de respuestas se sitúan en la opción siempre y frecuentemente. Se debe mejorar en los profesores en el tiempo que asigna para completar las actividades y sitúa los conflictos que se dan en el trabajo, en el terreno profesional; se debe eliminar ese criterio de los directivos, que lo sitúa en que nunca lo hacen.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 1,405/1,47 que representa el 95,58% de logro, equivalente a EXCELENTE. Es una dimensión que es fortaleza para la institución, mejorar con los profesores en los ítems de tal manera que lo realicen siempre.

TABLA 16: Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Relación con la comunidad

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,00	2	3,08	13	20,00	35	53,85	15	23,08	65	100,000
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,00	10	15,38	7	10,77	27	41,54	21	32,31	65	100,000
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo	0	0,00	2	3,08	1	1,54	25	38,46	37	56,92	65	100,000
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	11	16,92	19	29,23	35	53,85	65	100,000
TOTAL	0		14		32		106		108		260	
PUNTAJE	0		1,036		4,736		23,426		31,86		61,058	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,016		0,073		0,360		0,490		0,939	

Fuente: Encuesta a los directivos

Elaboración: La autora

Se observa que el 23,08% de las respuestas dicen que siempre participan activamente en el desarrollo de la comunidad y un 32,31% manifiestan que siempre programan actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. Los mismos que deben ser fortalecidos ya que en la actualidad es necesaria la participación del maestro en la solución de los problemas y conflictos de la comunidad para conseguir mejores logros en la educación.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 0,939/1,18 que representa el 79,58% de logro, equivalente a EXCELENTE. Programar actividades para que realicen con los padres de familia, representantes y estudiantes.

5.1.1.3.1. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los directivos

El resumen de la evaluación de los docentes por parte de los directivos se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% DE LOGRO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,35	1,89	80,43
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,06	1,681	81,60
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,94	2,722	92,59
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,47	1,405	95,58
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,18	0,939	79,58
TOTAL	10,00	8,637	86,37

FUENTE: ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS
ELABORACIÓN: LA AUTORA

Valoración obtenida en esta dimensión es de 8,637/10

De las encuestas aplicadas a los directivos se puede decir que los maestros debe mejorar en la dimensión relación con la comunidad que a pesar de no ser un porcentaje de logro bajo (79,576%) debe darse mayor atención ya que la escuela está inmersa en ese contexto.

5.1.1.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

TABLA 17: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas y didácticas

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	67	4,55	62	4,21	190	12,89	329	22,32	826	56,04	1474	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	65	4,41	55	3,73	160	10,85	430	29,17	764	51,83	1474	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	26	1,76	76	5,16	222	15,06	335	22,73	815	55,29	1474	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	65	4,41	119	8,07	190	12,89	356	24,15	744	50,47	1474	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	46	3,12	85	5,77	190	12,89	329	22,32	824	55,90	1474	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	46	3,12	102	6,92	183	12,42	440	29,85	703	47,69	1474	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	196	13,30	100	6,78	160	10,85	330	22,39	688	46,68	1474	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	88	5,97	81	5,50	149	10,11	332	22,52	824	55,90	1474	100
1.8.2. Sintetizar.	56	3,80	78	5,29	158	10,72	382	25,92	800	54,27	1474	100
1.8.3. Reflexionar.	59	4,00	93	6,31	155	10,52	333	22,59	834	56,58	1474	100
1.8.4. Observar.	30	2,04	59	4,00	113	7,67	373	25,31	899	60,99	1474	100
1.8.5. Descubrir.	68	4,61	81	5,50	187	12,69	333	22,59	805	54,61	1474	100
1.8.6. Redactar con claridad.	38	2,58	78	5,29	163	11,06	331	22,46	864	58,62	1474	100
1.8.7. Escribir correctamente.	43	2,92	61	4,14	157	10,65	327	22,18	886	60,11	1474	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	49	3,32	58	3,93	143	9,70	269	18,25	955	64,79	1474	100
TOTAL	942		1188		2520		5229		12231		22110	
PUNTAJE	0		203,148		864,36		2687,706		8390,466		12145,68	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,138		0,586		1,823		5,692		8,240	

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: La autora

Desde la óptica de los estudiantes esta dimensión presenta una regularidad baja en cuanto a respuestas de la opción siempre, pero la mayoría de respuestas se ubican en la opción frecuentemente y siempre. Se puede observar problemas en la utilización de los Tics en las clases así como también en la adecuación de los temas a los intereses de los estudiantes, que se han constituido en problemas para los maestros debido a su escasa preparación en el tema.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 8,24/10,97 que representa el 75,11% de logro, equivalente a BUENO. Se debe mejorar esta dimensión en su totalidad.

**TABLA 18: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes:
Habilidades de sociabilidad pedagógica**

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	35	2,37	52	3,53	135	9,16	339	23,00	913	61,94	1474	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	30	2,04	56	3,80	125	8,48	356	24,15	907	61,53	1474	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	35	2,37	55	3,73	160	10,85	351	23,81	873	59,23	1474	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	52	3,53	82	5,56	134	9,09	386	26,19	820	55,63	1474	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	131	8,89	90	6,11	179	12,14	412	27,95	662	44,91	1474	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	97	6,58	105	7,12	207	14,04	368	24,97	697	47,29	1474	100
TOTAL	380		440		940		2212		4872		8844	
PUNTAJE	0		75,24		322,42		1136,968		3342,192		4876,82	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,051		0,219		0,771		2,267		3,309	

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: La autora

En la dimensión habilidades de sociabilidad pedagógica, un 44,91% de los estudiantes encuestados manifiestan que los maestros siempre realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase y un 47,29% dicen que los maestros siempre aprovechan del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje en los estudiantes, son los indicadores que se deberían potenciar en esta dimensión, los demás tienen respuestas que se ubican en la opción siempre y frecuentemente que suman un porcentaje mayor que las demás opciones.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 3,309/4,12 que representa el 80,32% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe potenciar esta dimensión.

TABLA 19: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	203	13,77	151	10,24	230	15,60	272	18,45	618	41,93	1474	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	178	12,08	110	7,46	218	14,79	318	21,57	650	44,10	1474	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	359	24,36	163	11,06	214	14,52	278	18,86	460	31,21	1474	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	106	7,19	84	5,70	211	14,31	338	22,93	735	49,86	1474	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	268	18,18	135	9,16	240	16,28	307	20,83	524	35,55	1474	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	272	18,45	135	9,16	243	16,49	327	22,18	497	33,72	1474	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	81	5,50	105	7,12	284	19,27	402	27,27	602	40,84	1474	100
TOTAL	1467		883		1640		2242		4086		10318	
PUNTAJE	0		150,993		562,52		1152,388		2802,996		4668,897	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,102		0,382		0,782		1,902		3,168	

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: La autora

Respecto a la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales, los indicadores alcanzan un porcentaje del 30 al 50% en la opción siempre, existe dificultad en cuanto a la falta de comunicación con los padres de familia por parte de los maestros. Existen demasiados criterios en la opción nunca, rara vez, algunas veces, lo que permite detectar la escasa preparación del maestro en este tema, lo que no permite un eficiente trato a este tipo de estudiante.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 3,168/4,80 que representa el 66,00% de logro, equivalente a BUENO. Se debe mejorar en todos los aspectos, es una de las dimensiones con mayor dificultad en la institución.

**TABLA 20: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes:
Relaciones con los estudiantes**

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	33	2,24	52	3,53	106	7,19	255	17,30	1028	69,74	1474	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	49	3,32	40	2,71	91	6,17	263	17,84	1031	69,95	1474	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	40	2,71	41	2,78	108	7,33	269	18,25	1016	68,93	1474	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	40	2,71	76	5,16	110	7,46	333	22,59	915	62,08	1474	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o	38	2,58	67	4,55	108	7,33	300	20,35	961	65,20	1474	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y	41	2,78	50	3,39	96	6,51	219	14,86	1068	72,46	1474	100
TOTAL	241		326		619		1639		6019		8844	
PUNTAJE	0		55,746		212,317		842,446		4129,034		5239,543	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,038		0,144		0,572		2,801		3,555	

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: La autora

En la dimensión relaciones con los estudiantes se puede observar que los encuestados responden la opción siempre con un porcentaje entre el 62 y 73% en los diferentes indicadores distinguiéndose sobre manera el trato con cortesía y respeto a los estudiantes, lo cual indica que los docentes son personas preocupadas por la educación y formación de los educandos, pues el ser humano es sociable por excelencia.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 3,555/4,11 que representa el 86,50% de logro, equivalente a EXCELENTE. Existen respuestas que se sitúan en nunca, rara vez, algunas veces que son las que deberían mejorarse.

5.1.1.4.1. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

El resumen de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% DE LOGRO
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	10,97	8,24	75,11
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4,12	3,309	80,32
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4,8	3,168	66,00
RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	4,11	3,555	86,50
TOTAL	24,00	18,272	76,13

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: La autora

Valoración de la dimensión es de 18,272/24.

Los estudiantes manifiestan en sus encuestas que los docentes demuestran deficiencias en las dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas y en la atención a los estudiantes con necesidades individuales, en las que deberían ser capacitados con la finalidad de mejorar la calidad y calidez educativa con la finalidad de mejorar el trato a estos estudiantes, creando un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

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

TABLA 21: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Relación con la comunidad

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	389	26,4	182	12,35	211	14,31	266	18,05	426	28,9	1474	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	217	14,7	202	13,7	245	16,62	351	23,81	459	31,14	1474	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	225	15,3	180	12,21	250	16,96	340	23,07	479	32,5	1474	100
TOTAL	831		564		706		957		1364		4422	
PUNTAJE	0		119,004		297,226		604,824		1149,852		2170,906	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,081		0,202		0,410		0,780		1,473	

Fuente: Encuesta a los padres de familia

Elaboración: La autora

En la dimensión relación con la comunidad, los tres indicadores tienen una valoración baja, pero preocupa en cuanto a la planificación y realización de actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes que es la valoración más baja obtenida, puesto que esto no permite el involucrarse por parte de los padres de familia en el proceso de formación de sus hijos.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 1,473/2,53 que representa el 58,22% de logro, equivalente a BUENO. Dimensión que según la perspectiva de padres de familia es la más baja de la institución y que debe ser mejorada en su totalidad.

**TABLA 22: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia:
Normas y reglamentos**

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	51	3,46	42	2,85	77	5,224	278	18,86	1026	69,61	1474	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	92	6,24	37	2,51	76	5,156	249	16,89	1020	69,2	1474	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	69	4,68	62	4,21	157	10,65	315	21,37	871	59,09	1474	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representadp	321	21,78	133	9,02	170	11,53	274	18,59	576	39,08	1474	100
TOTAL	534		276		483		1120		3498		5911	
PUNTAJE	0		47,196		165,669		575,68		2399,628		3188,173	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,032		0,112		0,391		1,628		2,163	

Fuente: Encuesta a los padres de familia

Elaboración: La autora

En la dimensión normas y reglamentos, los padres de familia han respondido que los maestros siempre son puntuales a la hora de iniciar las clases y permanecen con los estudiantes durante la jornada de trabajo obteniéndose un porcentaje de 69% lo cual es positivo para la institución y preocupa la poca comunicación con el padre de familia para dar a conocer el rendimiento de su hijo o representado. Me parece que los padres de familia no son los llamados a contestar estas preguntas, ya que ellos no se encuentran en las clases para decir si el profesor llega o no puntual y si permanece toda la jornada, puesto que en la actualidad los maestros están obligados a permanecer toda la jornada de trabajo en la institución, y en la nuestra se lleva un control estricto de estas situaciones lo mismo en lo referente a la entrega de calificaciones, existe un cronograma que se lo cumple inclusive con las reuniones de padres de familia para entrega de calificaciones, por lo que discrepo con estos resultados.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,163/3,37 que representa el 64,18% de logro, equivalente a BUENO. Mejorar la comunicación con los padres de familia de tal manera que estén informados de lo que sucede en la institución.

**TABLA 23: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia:
Sociabilidad pedagógica**

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	82	5,56	83	5,63	145	9,84	332	22,52	832	56,45	1474	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	79	5,36	75	5,09	164	11,13	357	24,22	799	54,21	1474	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	52	3,53	76	5,16	128	8,68	341	23,13	877	59,50	1474	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	75	5,09	86	5,83	145	9,84	361	24,49	807	54,75	1474	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	157	10,65	140	9,50	203	13,77	347	23,54	627	42,54	1474	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	350	23,74	153	10,38	174	11,80	290	19,67	507	34,40	1474	100
TOTAL	795		613		959		2028		4449		8844	
PUNTAJE	0		104,823		328,937		1042,392		3052,014		4528,166	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,071		0,223		0,707		2,071		3,072	

Fuente: Encuesta a los padres de familia

Elaboración: La autora

Tan solo el 34,40% de los padres de familia dicen que siempre los docentes se comunican con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y o entrevistas, siendo esto un aspecto importante dentro del campo educativo, es necesario utilizar alguna estrategia para mejorarla. Existen demasiadas respuestas en las opciones: nunca, rara vez, algunas veces dando lugar a que los padres de familia tengan ciertas dudas del trabajo profesional de los maestros y de la preocupación de ellos por los problemas que sus hijos puedan tener en el proceso de su formación.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 3,072/5,05 que representa el 60,83% de logro, equivalente a BUENO. Preocupa las respuestas que se encasillan en: nunca, rara vez, algunas veces.

**TABLA 24: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia:
Atención a estudiantes con necesidades individuales**

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	133	9,02	115	7,80	207	14,04	400	27,14	619	41,99	1474	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	310	21,03	142	9,63	187	12,69	353	23,95	482	32,70	1474	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	155	10,52	154	10,45	220	14,93	403	27,34	542	36,77	1474	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	107	7,26	109	7,39	153	10,38	377	25,58	728	49,39	1474	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	117	7,94	94	6,38	161	10,92	376	25,51	726	49,25	1474	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	214	14,52	121	8,21	168	11,40	335	22,73	636	43,15	1474	100
TOTAL	1036		735		1096		2244		3733		8844	
PUNTAJE	0		125,685		375,928		1153,416		2560,838		4215,867	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,085		0,255		0,783		1,737		2,860	

Fuente: Encuesta a los padres de familia

Elaboración: La autora

En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales en todos los indicadores existen respuestas con la opción siempre en un porcentaje correspondiente entre el 32 y 49%, siendo la más baja la correspondiente a: recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado de esta manera se puede dar cuenta que no hay un seguimiento oportuno para con los alumnos que lo requieren. Demasiadas respuestas en las opciones: nunca, rara vez, algunas veces. Dando lugar a un trato igual a todos los estudiantes sin tomar en cuenta las necesidades individuales que poseen ellos.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,860/5,05 que representa el 56,63% de logro, equivalente a BUENO. Es una dimensión que preocupa y que debe ser mejorada en todos sus aspectos.

5.1.1.5.1 Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

El resumen de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% DE LOGRO
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2,53	1,473	58,22
NORMAS Y REGLAMENTOS	3,37	2,163	64,18
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	5,05	3,072	60,83
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	5,05	2,860	56,63
TOTAL	16	9,568	59,80

Fuente: Encuesta a los padres de familia
Elaboración: La autora

Valoración obtenida es de 9,568/16

Desde el punto de vista de los padres de familia, los maestros deben mejorar en las dimensiones: relaciones con la comunidad y atención a estudiantes con necesidades individuales. En general, todas las dimensiones demuestran dificultades según este criterio, la valoración obtenida en esta dimensión es de 9,16/16 que representa el 59,8% de logro. Se debería trabajar más con los padres de familia y hacerles conocer aspectos de la vida institucional ya que no concuerdo con muchas apreciaciones de ellos, debido a que ellos no son los que están en el aula y ¿cómo pueden opinar? por ejemplo de la puntualidad de los profesores y otros temas, también debemos considerar el nivel de educación que tienen los padres de familia puesto que muchos de ellos son analfabetos.

5.1.1.6. Observación de clase impartida por el docente

TABLA 25: Observación de clase impartida por el docente: Actividades iniciales

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				TOTAL
	Sí	%	No	%	
El docente:					
1. Presenta el plan de clase al observador.	0	0,00	13	100,00	100,00
2. Inicia su clase puntualmente.	13	100,00	0	0,00	100,00
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	12	92,31	1	7,69	100,00
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	8	61,54	5	38,46	100,00
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	12	92,31	1	7,69	100,00
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	5	38,46	8	61,54	100,00
TOTAL RESPUESTAS	50		28		
PUNTAJE TOTAL	62,50		0,00		
PUNTAJE PROMEDIO	4,81		0,00		

Fuente: Observación de clases a docentes

Elaboración: La autora

El 100% de profesores no han presentado un plan de clase, el 61,54% de maestros no realizan una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, cabe destacar la puntualidad con la que se inicia las clases el 100% de los profesores. Es preocupante la falta de planificación escrita de clases, la de no partir de un diagnóstico y el de no dar a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 4,81/7,50 que representa el 64,13% de logro, equivalente a BUENO. Preocupa que la totalidad de profesores no tengan su planificación de clases y no partan desde un diagnóstico.

TABLA 26: Observación de clase impartida por el docente: Proceso enseñanza –aprendizaje

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				TOTAL
	Sí	%	No	%	
El docente:					
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	7	53,85	6	46,15	100,00
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	4	30,77	9	69,23	100,00
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	5	38,46	8	61,54	100,00
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	13	100,00	0	0,00	100,00
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	6	46,15	7	53,85	100,00
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	7	53,85	6	46,15	100,00
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la	9	69,23	4	30,77	100,00
8. Evidencia seguridad en la presentación del	12	92,31	1	7,69	100,00
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	2	15,38	11	84,62	100,00
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	9	69,23	4	30,77	100,00
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	12	92,31	1	7,69	100,00
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	2	15,38	11	84,62	100,00
13. Envía tareas	12	92,31	1	7,69	100,00
TOTAL RESPUESTAS	100		69		
PUNTAJE TOTAL	125		0		
PUNTAJE PROMEDIO	9,62		0,00		

Fuente: Observación de clases a docentes

Elaboración: La autora

En la dimensión del proceso enseñanza-aprendizaje vemos muchas falencias, 53,85% de los profesores consideran las experiencias previas como punto de partida para la clase, el 69,23% presenta el tema sin utilizar ejemplos reales, el 38,46% relacionan el tema con la realidad en la que viven los estudiantes, el 46,15% asignan actividades alternativas para que avancen más rápido, el 53,85% refuerzan la explicación a estudiantes que muestran dificultad, al finalizar la clase el 15,38% resume los puntos más importantes y tan solo el 15,38% utiliza recursos didácticos, se destaca positivamente que el 100% de maestros asignan actividades claras que los estudiantes ejecutan exitosamente, el 92,31% evidencian seguridad en la

presentación del tema y el 100% asignan actividades claras que los estudiantes pueden realizar. En el proceso de la clase encontramos grandes dificultades en la que los maestros deben ser capacitados con la finalidad de mejorar ellos como profesionales y luego esto va a incidir en el rendimiento de los estudiantes.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 9,62/16,25 que representa el 59,20% de logro, equivalente a BUENO. Dimensión que se debe trabajar en su totalidad, es un punto crítico de la institución.

TABLA 27: Observación de clase impartida por el docente: Ambiente en el aula

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				TOTAL
	Sí	%	No	%	
El docente:					
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	11	84,62	2	15,38	100,00
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	11	84,62	2	15,38	100,00
3. Valora la participación de los estudiantes.	12	92,31	1	7,69	100,00
4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	76,92	3	23,08	100,00
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	11	84,62	2	15,38	100,00
TOTAL RESPUESTAS	55		10		
PUNTAJE TOTAL	68,8		0,0		
PUNTAJE PROMEDIO	5,29		0,00		
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	19,712		0,00		

Fuente: Observación de clases a docentes

Elaboración: La autora

Con respecto a la dimensión ambiente en el aula destaca el indicador que se refiere a la valoración que se hace de la participación de los estudiantes con un porcentaje de 92% ya que esto demuestra que los maestros estimulan a los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los demás indicadores: afectuoso y cálido con los estudiantes, trata con respeto, amabilidad a los estudiantes y motiva a los estudiantes a participar activamente en clase se obtiene también un alto porcentaje que es el 84.62%. El crear un ambiente adecuado es fundamental para el éxito en el

proceso de enseñanza aprendizaje especialmente en el aula ya que así podrá desarrollar de forma eficiente su clase.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 5,29/6,25 que representa el 84,64% de logro, equivalente a EXCELENTE.

5.1.1.6.1. Resumen de la observación de clase impartida por el docente

El resumen de la observación de la clase impartida por el docente se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% DE LOGRO
ACTIVIDADES INICIALES	7,5	4,81	64,13
PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE	16,25	9,62	59,20
AMBIENTE EN EL AULA	6,25	5,29	84,64
TOTAL	30,00	19,72	65,73

Fuente: Observación de clases a docentes

Elaboración: La autora

Valoración obtenida en la observación de la clase es de 19,72/30.

De la observación a la clase detectamos falencias en el proceso de enseñanza aprendizaje (% de logro 59,2%) aspecto que debe ser mejorado ya que afectan directamente al rendimiento del estudiante, la calificación asignada equivale a un porcentaje de logro del 65,73%.

5.1.1.7. Calificación del desempeño profesional docente

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% LOGRO
Autoevaluación de los docentes	10,00	8,393	83,93
Coevaluación de los docentes	10,00	8,711	87,11
Evaluación de los docentes por el Rector, Vicerrector,y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	10,00	8,637	86,37
Evaluación de los docentes por los estudiantes	24,00	18,272	76,13
Evaluación de los docentes por los padres de familia	16,00	9,568	59,80
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	70,00	53,581	76,54
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	30,00	19,72	65,63
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	100,00	73,301	73,30

Fuente: Observación directa

Elaboración: La autora

La calificación obtenida es de 73,301/100, categoría B equivalente a BUENO, encontramos deficiencias en la comunicación con los padres de familia de asuntos relacionados con la formación de sus hijos, la poca utilización de tecnologías de la comunicación e información en las clases, el aprovechar el entorno y el de relacionar los temas con el medio en el que se desenvuelve el estudiante además de una planificación de clases adecuada, el poco uso de recursos didácticos, y el de que exista preocupación más individualizada de los estudiantes, otra de las debilidades es la programación de actividades con los padres de familia, representantes y estudiantes así como también se debe fortalecer la dimensión de las habilidades pedagógicas y didácticas y los procesos de enseñanza- aprendizaje, las actividades iniciales en clases, cabe destacar que el menor porcentaje de logro se encuentra en la observación de la clase impartida, la evaluación realizada por los padres de familia y la realizada por los estudiantes.

5.1.2. Evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo

5.1.2.1. Autoevaluación de los directivos

TABLA 28: Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asisto Puntualmente a la Institución	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,00	2	40,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	5	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	2	40,00	2	40,00	5	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,00	0	0,00	2	40,00	0	0,00	3	60,00	5	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	3	60,00	1	20,00	5	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	1	20,00	3	60,00	5	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	0	0,00	4	80,00	5	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	1	20,00	3	60,00	5	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	2	40,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	2	40,00	5	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	1	20,00	3	60,00	5	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	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100

1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	0	0,00	4	80,00	5	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	0	0,00	4	80,00	5	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	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	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	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	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
TOTAL	2		2		10		64		237		315	
PUNTAJE	0		0,116		1,16		11,2		55,221		67,697	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,023		0,232		2,240		11,044		13,539	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: La autora

No existen dificultades en esta dimensión ya que los resultados se ubican en las opciones frecuentemente y siempre.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 13,539/14,65 que representa el 92,42% de logro, equivalente a EXCELENTE. No existen mayores dificultades.

TABLA 29: Autoevaluación de los directivos: Competencias pedagógicas

Unidad Educativa Fiscomisional "Don Bosco" de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	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	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	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	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	2	40,00	2	40,00	5	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	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	1	20,00	3	60,00	5	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	0	0,00	4	80,00	5	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00	1	20,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	5	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,00	1	20,00	0	0,00	1	20,00	3	60,00	5	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
TOTAL	0		2		3		13		52		70	
PUNTAJE	0		0,116		0,348		2,275		12,116		14,855	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,023		0,0696		0,455		2,423		2,971	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: La autora

En esta dimensión existen varios indicadores con el 100% de respuestas en la opción siempre, se debe mejorar en el seguimiento de las clases, hacerlo de una manera técnica y en base a instrumentos de observación.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,971/3,26 que representa el 91,14% de logro, equivalente a EXCELENTE. Mejorar el seguimiento de clases.

TABLA 30: Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,00	0	0,00	1	20,00	2	40,00	2	40,00	5	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.	0	0,00	0	0,00	2	40,00	0	0,00	3	60,00	5	100
TOTAL	0		0		3		9		33		45	
PUNTAJE	0		0,000		0,348		1,575		7,689		9,612	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,0696		0,315		1,538		1,922	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: La autora

En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, las respuestas de los 7 primeros indicadores se ubican en la opción siempre y frecuentemente, los indicadores referidos a promover el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, así como el indicador de promover el desarrollo de actividades socioculturales y educativas tienen un 20% y 40% respectivamente de respuestas en la opción algunas veces.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 1,922/2,09 que representa el 91,96% de logro, equivalente a EXCELENTE. Existe de parte de las autoridades un liderazgo en la comunidad.

5.1.2.1.1 Resumen de la autoevaluación de los directivos

El resumen de la autoevaluación de los directivos se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% LOGRO
COMPETENCIAS GERENCIALES	14,650	13,539	92,42
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,260	2,971	91,14
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	12,090	1,922	91,96
TOTAL	20,00	18,432	92,16

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: La autora

Valoración obtenida en la dimensión es de 18,432/20

Los directivos en su autoevaluación manifiestan no tener dificultades en las tres dimensiones propuestas, se asigna un 92,16% de logro.

5.1.2.2. Evaluación de los directivos por miembros del consejo ejecutivo

Tabla 31: Evaluación de los directivos por miembros del consejo ejecutivo:

Competencias Gerenciales

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,00	2	33,33	0	0,00	2	33,33	2	33,33	6	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	1	16,67	0	0,00	1	16,67	0	0,00	4	66,67	6	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	2	33,33	3	50,00	6	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	66,67	2	33,33	6	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	4	66,67	1	16,67	6	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	3	50,00	2	33,33	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	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	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	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	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	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	2	33,33	3	50,00	6	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	3	50,00	2	33,33	6	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	50,00	3	50,00	6	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	1	16,67	4	66,67	6	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	0	0,00	5	83,33	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	0,00	0	0,00	1	16,67	0	0,00	5	83,33	6	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	50,00	3	50,00	6	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
TOTAL	1		2		9		65		295		372	
PUNTAJE	0		0,118		1,062		11,505		69,620		82,305	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,020		0,177		1,918		11,603		13,718	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo ejecutivo

Elaboración: La autora

En esta dimensión, las opciones seleccionadas han sido frecuentemente y siempre, es una dimensión que no presenta mayor dificultad, los directivos de la institución poseen una buena competencia gerencial.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 13,718/14,59 que representa el 94,06% de logro, equivalente a EXCELENTE. Las autoridades según el criterio de los miembros del Consejo Ejecutivo tienen excelentes competencias gerenciales.

Tabla 32: Evaluación de los directivos por miembros del consejo ejecutivo: Competencias pedagógicas

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	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	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	0	0,00	5	83,33	6	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
TOTAL	0	0	0	0	1	7	76	84	84	84	84	84
PUNTAJE	0	0,000	0,118	1,239	17,936	19,293	19,293	19,293	19,293	19,293	19,293	19,293
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,000	0,020	0,207	2,989	3,216	3,216	3,216	3,216	3,216	3,216	3,216

Fuente: Encuesta a miembros del consejo ejecutivo

Elaboración: La autora

En relación a la dimensión competencias pedagógicas, los miembros del Consejo Ejecutivo, en su mayoría han escogido la opción siempre en cada uno de los indicadores, lo cual significa que la institución tiene autoridades competentes preocupados por la buena marcha de establecimiento.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 3,216/3,29 que representa el 97,75% de logro, equivalente a EXCELENTE. Es una fortaleza de la institución tener directivos con excelentes competencias pedagógicas.

**Tabla 33: Evaluación de los directivos por miembros del consejo ejecutivo:
Competencias de liderazgo en la comunidad**

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	4	66,67	6	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	1	16,67	4	66,67	6	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,00	0	0,00	1	16,67	1	16,67	4	66,67	6	100
TOTAL	0	0	0	0	2	7	45				54	
PUNTAJE	0	0,000	0	0,000	0,236	1,239	10,620				12,095	
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,0393	0,207	1,77				2,016	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo ejecutivo

Elaboración: La autora

Competencias de liderazgo en la comunidad los miembros del Consejo Ejecutivo manifiestan que los directivos siempre mantienen comunicación permanente, apoyan el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad, mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos y la comunidad, evitan tener conductas discriminatorias con los demás miembros; en la mayoría de indicadores restantes se inclinan por la opción frecuentemente lo que quiere decir que la institución tiene autoridades competentes preocupados por el bienestar de la comunidad educativa.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,016/2,12 que representa el 95,09% de logro, equivalente a EXCELENTE.

5.1.2.2.1. Resumen de la evaluación de los directivos por los miembros del consejo ejecutivo

El resumen de la evaluación de los directivos por parte de los miembros del consejo ejecutivo se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% LOGRO
COMPETENCIAS GERENCIALES	14,590	13,718	94,06
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,290	3,216	97,75
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,120	2,016	95,09
TOTAL	20,00	18,950	94,78

FUENTE: ENCUESTA A MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO
 ELABORACIÓN: LA AUTORA

Valoración obtenida es de 18,95/20

Los porcentajes de logro son superiores al 94%, no existe dificultad, la valoración asignada equivale al 94,78% de logro.

5.1.2.3 Evaluación de los directivos por miembros del consejo estudiantil

Tabla 34: Evaluación de los directivos por miembros del consejo estudiantil: Competencias Gerenciales

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,00	0	0,00	1	2,86	4	11,43	30	85,71	35	100,00
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	2,86	2	5,71	2	5,71	4	11,43	26	74,29	35	100,00
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	22,86	27	77,14	35	100,00
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,00	0	0,00	1	2,86	7	20,00	27	77,14	35	100,00
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	2	5,71	15	42,86	18	51,43	35	100,00
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,00	0	0,00	4	11,43	15	42,86	16	45,71	35	100,00
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	7	20,00	7	20,00	5	14,29	10	28,57	6	17,14	35	100,00
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	2,86	2	5,71	2	5,71	13	37,14	17	48,57	35	100,00
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00	1	2,86	7	20,00	15	42,86	12	34,29	35	100,00
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	5	14,29	0	0,00	4	11,43	6	17,14	20	57,14	35	100,00
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,00	1	2,86	4	11,43	15	42,86	15	42,86	35	100,00
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,00	2	5,71	5	14,29	9	25,71	19	54,29	35	100,00
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,00	0	0,00	1	2,86	9	25,71	25	71,43	35	100,00
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,00	1	2,86	0	0,00	8	22,86	26	74,29	35	100,00
TOTAL	14		16		38		138		284		490	
PUNTAJE	0		2,864		13,566		73,968		203,060		293,458	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,082		0,388		2,113		5,802		8,385	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil

Elaboración: La autora

Tan solo el 17,14% de los miembros del Consejo Estudiantil declaran que siempre los directivos supervisan la conformación del gobierno estudiantil, siendo esta la única dificultad, dando lugar a una falta de asesoramiento en la actividad mencionada.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 8,385/10 que representa el 83,85% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe mejorar la comunicación con los miembros del Consejo Estudiantil.

**Tabla 35: Evaluación de los directivos por miembros del consejo estudiantil:
Competencias pedagógicas**

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,00	3	8,57	1	2,86	7	20,00	24	68,57	35	100,00
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,00	3	8,57	0	0,00	13	37,14	19	54,29	35	100,00
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,00	3	8,57	0	0,00	5	14,29	27	77,14	35	100,00
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00	5	14,29	2	5,71	18	51,43	10	28,57	35	100,00
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,00	3	8,57	0	0,00	9	25,71	23	65,71	35	100,00
TOTAL	0		17		3		52		103		175	
PUNTAJE	0		3,043		1,071		27,872		73,645		105,631	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0869429		0,0306		0,7963429		2,104142857		3,018	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil

Elaboración: La autora

La mayoría de respuestas se ubican en la opción siempre y frecuentemente, se debería potenciar los aspectos que se encuentran en la opción frecuentemente de tal manera que los directivos fortalezcan sus competencias pedagógicas y puedan realizar una supervisión institucional aceptable.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 3,018/3,57 que representa el 84,54% de logro, equivalente a EXCELENTE. No existen mayores dificultades, las opciones frecuentemente deberíamos potenciarlas.

**Tabla 36: Evaluación de los directivos por miembros del consejo estudiantil:
Competencias de liderazgo en la comunidad**

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	1	2,86	6	17,14	28	80,00	35	100,00
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	3	8,57	17	48,57	15	42,86	35	100,00
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,00	0	0,00	1	2,86	10	28,57	24	68,57	35	100,00
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,00	0	0,00	3	8,57	16	45,71	16	45,71	35	100,00
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,00	0	0,00	7	20,00	17	48,57	11	31,43	35	100,00
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,00	5	14,29	6	17,14	11	31,43	13	37,14	35	100,00
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,00	5	14,29	2	5,71	8	22,86	20	57,14	35	100,00
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución	2	5,71	0	0,00	5	14,29	14	40,00	14	40,00	35	100,00
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	0,00	1	2,86	0	0,00	11	31,43	23	65,71	35	100,00
TOTAL	2		11		28		110		164		315	
PUNTAJE	0		1,969		9,996		58,960		117,260		188,185	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0562571		0,2856		1,6845714		3,350285714		5,377	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil

Elaboración: La autora

El 31,43% de los miembros del Consejo Estudiantil dicen que siempre relacionan las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, el 37,14% de los encuestados manifiestan que siempre se debe promover el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 5,377/6,43 que representa el 83,62% de logro, equivalente a EXCELENTE. Es necesario la relación de los directivos con la comunidad solo así se harán conocer las necesidades del plantel y se trabajará conjuntamente para solucionar los problemas educativos.

5.1.2.3.1. Resumen de la evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil

El resumen de la evaluación de los directivos por parte de los miembros del consejo estudiantil se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% LOGRO
COMPETENCIAS GERENCIALES	10,00	8,385	83,85
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,570	3,018	84,54
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6,430	5,377	83,62
TOTAL	20,00	16,780	83,90

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil

Elaboración: La autora

Valoración obtenida es de 16,780/20

No existen mayores dificultades ya que los porcentajes de logro están sobre el 80%, la valoración asignada equivale a un 83,90% de logro. Se debe mejorar la comunicación y relación con la comunidad, pienso que las autoridades deben realizar la rendición de cuentas de tal manera que se conozca las acciones por ellos desarrollados en bien de la comunidad educativa, de tal manera que la comunidad conozcan de sus acciones ya que muchas de ellas se delegan a compañeros maestros y esto desconocen en la comunidad educativa.

5.1.2.4 Evaluación de los directivos por el Comité Central de padres de familia

Tabla 37: Evaluación de los directivos por el Comité Central de padres de familia: Competencias gerenciales

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,00	0	0,00	1	2,86	4	11,43	30	85,71	35	100,00
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	4	11,43	6	17,14	2	5,71	7	20,00	16	45,71	35	100,00
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,00	1	2,86	2	5,71	6	17,14	26	74,29	35	100,00
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	28,57	25	71,43	35	100,00
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,00	0	0,00	2	5,71	8	22,86	25	71,43	35	100,00
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,00	0	0,00	4	11,43	15	42,86	16	45,71	35	100,00
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,00	0	0,00	4	11,43	16	45,71	15	42,86	35	100,00
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y	0	0,00	1	2,86	8	22,86	10	28,57	16	45,71	35	100,00
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,00	1	2,86	5	14,29	15	42,86	14	40,00	35	100,00
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00	1	2,86	5	14,29	17	48,57	12	34,29	35	100,00
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00	1	2,86	6	17,14	17	48,57	11	31,43	35	100,00
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,00	1	2,86	5	14,29	16	45,71	13	37,14	35	100,00
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,00	1	2,86	4	11,43	14	40,00	16	45,71	35	100,00
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	2	5,71	14	40,00	19	54,29	35	100,00
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al Tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	4	11,43	2	5,71	5	14,29	13	37,14	11	31,43	35	100,00
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,00	2	5,71	6	17,14	15	42,86	12	34,29	35	100,00
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.	4	11,43	2	5,71	3	8,57	14	40,00	12	34,29	35	100,00
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,00	6	17,14	4	11,43	9	25,71	16	45,71	35	100,00
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	3	8,57	3	8,57	4	11,43	10	28,57	15	42,86	35	100,00
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	2,86	3	8,57	3	8,57	8	22,86	20	57,14	35	100,00
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00	0	0,00	2	5,71	12	34,29	21	60,00	35	100,00
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,00	1	2,86	1	2,86	15	42,86	18	51,43	35	100,00
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,00	0	0,00	7	20,00	8	22,86	20	57,14	35	100,00
TOTAL	16		32		85		273		399		805	
PUNTAJE	0		4,224		22,355		107,016		210,273		343,868	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,1206857		0,63871429		3,0576		6,0078		9,825	

Fuente: Encuesta a miembros del comité central de padres de familia

Elaboración: La autora

En esta dimensión existen indicadores con un bajo porcentaje de respuesta ubicada en la opción siempre como son: 34,29% en el indicador promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento; es necesario involucrar a este sector de la comunidad educativa en las actividades de la institución con la finalidad de que éste se identifique y conozca de sus necesidades. La mayor parte de respuestas se ubican en la opción frecuentemente y siempre.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 9,825/12,1 que representa el 81,19% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe involucrar a los padres de familia en actividades de la institución.

Tabla 38: Evaluación de los directivos por el Comité Central de padres de familia: Competencias pedagógicas

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	3	8,57	14	40,00	18	51,43	35	100,00
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	4	11,43	0	0,00	3	8,57	15	42,86	13	37,14	35	100,00
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,00	0	0,00	3	8,57	5	14,29	27	77,14	35	100,00
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00	0	0,00	2	5,71	15	42,86	18	51,43	35	100,00
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución	0	0,00	2	5,71	3	8,57	9	25,71	21	60,00	35	100,00
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	0,00	1	2,86	4	11,43	13	37,14	17	48,57	35	100,00
TOTAL	4		3		18		71		114		210	
PUNTAJE	0		0,396		4,734		27,832		60,078		93,040	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,011		0,135		0,795		1,717		2,658	

Fuente: Encuesta a miembros del comité central de padres de familia
Elaboración: La autora

El 37,14% del Comité Central de Padres de Familia expresan que siempre realizan acciones para evitar la deserción de los estudiantes siendo este el menor porcentaje de la opción en la dimensión, el 77,14% de entrevistados manifiestan que siempre se garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, este porcentaje debemos elevarlo hasta llegar al 100% puesto que en la actualidad es fundamental el respeto y este debe ser por parte de todos quienes laboramos y no solo de los directivos.

Se debe realizar también el reconocimiento de aquellos maestros que se esfuerzan por alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,658/3,16 que representa el 84,11% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se tiene dificultades en evitar la deserción escolar.

Tabla 39: Evaluación de los directivos por el Comité Central de padres de familia: Competencias de liderazgo en la comunidad

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	1	2,86	6	17,14	28	80,00	35	100,00
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,00	3	8,57	3	8,57	12	34,29	17	48,57	35	100,00
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,00	1	2,86	7	20,00	6	17,14	21	60,00	35	100,00
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	2	5,71	0	0,00	3	8,57	13	37,14	17	48,57	35	100,00
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	2	5,71	0	0,00	2	5,71	13	37,14	18	51,43	35	100,00
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,00	0	0,00	4	11,43	17	48,57	14	40,00	35	100,00
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	5	14,29	21	60,00	9	25,71	35	100,00
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,00	3	8,57	8	22,86	15	42,86	9	25,71	35	100,00
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,00	1	2,86	7	20,00	13	37,14	14	40,00	35	100,00
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,00	1	2,86	5	14,29	18	51,43	11	31,43	35	100,00
TOTAL	4		9		45		134		158		350	
PUNTAJE	0		1,188		11,835		52,528		83,266		148,817	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0339429		0,33814286		1,5008		2,37902857		4,252	

Fuente: Encuesta a miembros del comité central de padres de familia
Elaboración: La autora

El 25,71% de encuestados expresan que siempre vinculan acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueven el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas y el 31,432% dicen que siempre promueven el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

Los padres de familia manifiestan que la comunicación con los padres de familia es permanente y un 80% manifiestan que lo realizan siempre, factor importante dentro

del cuerpo directivo que lo permite mantener una relación de cordialidad con los padres de familia.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 4,252/4,74 que representa el 89,70% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe promover actividades comunitarias.

5.1.2.4.1 Resumen evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia.

El resumen de la evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% LOGRO
COMPETENCIAS GERENCIALES	12,1	9,825	81,19
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,160	2,658	84,11
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,740	4,252	89,70
TOTAL	20,00	16,735	83,675

Los porcentajes de logro están sobre el 82%, no existe mayor dificultad; la valoración asignada es de 16,735/20 equivale al 83,675%. Existen dificultades en competencias gerenciales que debería ser fortalecida.

5.1.2.5. Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar

Tabla 40: Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar: Competencias gerenciales

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00

1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
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	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
TOTAL	0	0	0	0	0	0	168	157	325			
PUNTAJE	0	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	28,056	35,011	63,067			
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,000	0	0	0	0	5,611	7,002	12,613			

Fuente: Encuesta al supervisor escolar

Elaboración: La autora

Los resultados obtenidos se sitúan en todos los indicadores en las opciones frecuentemente y siempre. Preocupa en indicadores como: Falta a su trabajo en caso de extrema necesidad, estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes, propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia a los organismos de la institución, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos de la institución, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos de la institución, actúa a favor de los estudiantes, para defender la integridad psicológica, física y sexual que el porcentaje de la opción siempre sea el 20%, estos deberíamos potenciarlos de tal manera que este porcentaje suba.

Los indicadores que se refieren a: propicia el cumplimiento del reglamento interno de la institución, propicia el cumplimiento del manual de convivencia de la institución, organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Ejecutivo, es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de los libros, registros contables y presupuestos, de acuerdo con la legislación vigente alcanzan un porcentaje del 80% que son los mayores valores obtenidos. Muchas de los indicadores están relacionados con las funciones del rector, vicerrector o con los miembros del Consejo Ejecutivo por lo que es razonable la contestación realizada por el supervisor escolar y esto afecta al hacer una evaluación global de todos ellos.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 12,613/14,45 que representa el 87,29% de logro, equivalente a EXCELENTE. Se debe mejorar en el rendimiento de cuentas.

**Tabla 41: Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar:
Competencias pedagógicas**

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	0	0,00	5	100,00
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
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	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
TOTAL	0	0	0	0	0	0	35	35	35	35	70	
PUNTAJE	0	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	5,845	7,805	7,805	7,805	13,650	
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,000	0	0,000	0	0,000	1,169	1,561	1,561	1,561	2,730	

Fuente: Encuesta al supervisor escolar

Elaboración: La autora

En la dimensión competencias pedagógicas existen el 80% de respuestas que se sitúan en la opción siempre en los indicadores: solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año escolar y supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos mientras que en el indicador: organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representación de los estudiantes tiene un porcentaje del 0% de respuestas en la opción siempre, se debe mejorar la comunicación con el señor supervisor para que tenga conocimiento de cómo se trabaja en la unidad en muchos aspectos, además

pienso que los cuestionarios para la evaluación tienen que ser diferentes para el rector, vicerrector y miembros del consejo ejecutivo puesto que las funciones son diferentes y la apreciación que se da afecta a la evaluación de los directivos.

Los resultados obtenidos se sitúan en todos los indicadores en las opciones frecuentemente y siempre.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,73/3,11 que representa el 87,78% de logro, equivalente a EXCELENTE. Los frecuentemente deberíamos tratar de que sean siempre.

Tabla 42: Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar: Competencias de liderazgo en la comunidad

Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas, cantón Morona provincia de Morona Santiago

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Total de cuestionarios de evaluación	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100,00
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100,00
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	1	20,00	5	100,00
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	5	100,00
TOTAL	0		0		0		32		23		55	
PUNTAJE	0		0,000		0,000		5,344		5,129		10,473	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0		1,069		1,026		2,095	

Fuente: Encuesta al supervisor escolar
Elaboración: La autora

En las dimensiones: delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueve el desarrollo de actividades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas alcanzan un 20% de respuestas

en la opción siempre. El 80% de respuestas en la opción siempre obtiene en el indicador, mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa las demás se sitúan entre los porcentajes del 40 al 60%, ninguno de los indicadores alcanza el 100% de respuestas en la opción siempre lo que preocupa, debemos buscar alternativas de mejoramiento de esta apreciación del supervisor. Cabe resaltar que todas las repuestas se sitúan en las opciones siempre y frecuentemente.

La valoración obtenida en esta dimensión es de 2,095/2,44 que representa el 85,86% de logro, equivalente a EXCELENTE. Existe un excelente criterio por parte del Supervisor en esta dimensión del trabajo de las autoridades del plantel.

5.1.2.5.4 Resumen de la evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar

El resumen de la evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar se lo indica seguidamente:

DIMENSIÓN	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% LOGRO
COMPETENCIAS GERENCIALES	14,45	12,613	87,29
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,11	2,730	87,78
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,44	2,095	85,86
TOTAL	20,00	14,438	87,19

Fuente: Encuesta al supervisor escolar

Elaboración: La autora

Los porcentajes de logros son superiores al 85% no existen problemas, la valoración asignada es de 17,438/20 equivale al 87,19%.

5.1.2.5.1. Resumen de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

El resumen de la evaluación del desempeño profesional de los directivos se lo indica seguidamente:

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% LOGRO
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo	20	18,432	92,16
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo	20	18,950	94,75
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	20	16,780	83,90
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia	20	16,735	83,68
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar	20	17,438	87,19
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	100	88,34	88,34

Fuente: Encuesta directa al supervisor escolar

Elaboración: La autora

La calificación promedio del desempeño profesional de los directivos es de 88,34/100 que corresponde a una calificación tipo A equivalente a EXCELENTE, debiendo mejorar el aspecto comunicativo con los diferentes sectores por cuanto desconocen en muchos casos las funciones de cada uno de los directivos y sugiero que los instrumentos para la evaluación sean diferentes para cada uno de ellos.

5.1.3. Evaluación del desempeño de la institución educativa

El resumen de la evaluación del desempeño de la institución educativa se lo indica seguidamente:

	CALIF. MÁXIMA	CALIF. OBTENIDA	% DE LOGRO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	100	73,30	73,30
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	100	88,34	88,34
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA.	100	80,82	80,82

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: La autora

La calificación promedio de los docentes habrá que mejorar, para lo que se planificará un plan de mejoramiento; en cuanto los directivos, de igual manera se trabajarán en aspectos puntuales en que se están fallando y se han detectado mediante la presente investigación, existe una gran diferencia entre las valoraciones de los docentes y de los directivos. La valoración obtenida a nivel institucional es de 80,82/100.

5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En razón de la carencia de información respecto a la evaluación del desempeño profesional de los docentes y de los directivos en instituciones educativas de la parroquia Macas del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago, lo que repercute en el avance hacia el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, así como de la misión y la visión institucionales, y que también a la vez, dificulta el logro de la calidad educativa total, se ha planteado la investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” sección nocturna” de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago.

En la actualidad surge la necesidad de una evaluación de la labor del docente y directivo con la finalidad de mejorar su desempeño profesional dando orientaciones, retroalimentación positiva y correctiva al docente y a los directivos para que perfeccione constantemente su tarea educativa, así como el de realizar una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo que nos conducirá a mejorar en parte la calidad educativa de nuestra institución.

La novedad del presente trabajo investigativo radica en la diversificación de los informantes, ya que participan estudiantes, padres de familia, directivos, jefes de área y consejo estudiantil.

La educación es el pilar para el desarrollo de los pueblos, ésta vive una crisis de valores, de allí la importancia de valorar el desempeño profesional docente y directivo de quienes están inmersos en los procesos pedagógicos, didácticos y directivos de las instituciones educativas. Para que la educación sea de calidad debe estar sometida a un cambio, el mismo que está puesto en marcha y se lo viene ejecutando desde hace unos pocos años atrás, este proceso de cambio es la evaluación que se realiza a los docentes y directivos de todas las instituciones educativas, con la finalidad de comprobar en qué condiciones se encuentran, y si están dando cumplimiento con los estándares de calidad que nos imponen desde el mismo Ministerio de Educación.

De tal manera que la evaluación se la entiende como un proceso de recolección y análisis de información, destinada a describir y emitir juicios de valor sobre un modelo educativo, que nos permita tomar decisiones principalmente de cambio.

De los datos obtenidos mediante la aplicación de encuestas podemos citar lo siguiente:

En relación al supuesto 1, en el que se indica que el desempeño profesional de los docentes es catalogado como deficiente, se puede indicar que:

Los docentes al ser evaluados en su desempeño profesional, obtuvieron una calificación de 73.30/100 puntos, catalogado como un desempeño Bueno, con lo que se rechaza lo sostenido en el supuesto de que este desempeño es deficiente. Esto se debe a:

El Ministerio de Educación (2009) manifiesta que la evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Los maestros en su autoevaluación manifiestan no estar capacitados para atender a los estudiantes con necesidades especiales, estos reciben el mismo trato que los demás estudiantes, según el Ministerio de Educación la autoevaluación tiene como objetivo el de reflexionar sobre su desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, por lo que los maestros de esta Unidad Educativa deberíamos coordinar con los directivos capacitaciones para mejorar en este aspecto y poder ofertar una educación personalizada de calidad y calidez.

De la coevaluación realizada por los coordinadores de área podemos deducir que los maestros de la Unidad Educativa Don Bosco, sección nocturna muestran dificultades en las dimensiones de las habilidades didácticas donde se han detectado problemas como: en el manejo de las tecnologías de la comunicación e información en sus clases y en el aprovechamiento del entorno natural y social con la finalidad de motivar los aprendizajes en nuestros estudiantes, las clases deben ser dinámicas de tal manera que haya un ambiente de trabajo que facilite la labor del maestro. Cabe destacar que el trato a los estudiantes es con respeto y amabilidad, además las dimensiones de cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y el desarrollo emocional son fortalezas de los maestros de la institución según el criterio de los coordinadores de área.

El Ministerio de Educación con la coevaluación busca reflexionar sobre el desempeño del docente a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

Lo detectado como falencias por los coordinadores de áreas debemos potenciarlas y corregirlas de manera que mediante una planificación de actividades logremos superarlas.

Los directivos manifiestan en la encuesta en relación a los maestros que se debe mejorar en la dimensión relación con la comunidad.

El Ministerio de Educación se plantea como objetivo reflexionar sobre el desarrollo docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Existe poca participación de la institución en las actividades de la comunidad las cuales deben ser programadas con mayor frecuencia y la institución debe ser parte de la comunidad, los problemas que aquejan a la educación deben ser conocidos por todos para buscar soluciones.

Los estudiantes piensan de sus profesores que deben mejorar en las habilidades pedagógicas y didácticas y en la atención a los estudiantes con necesidades individuales, estos aspectos se debe tomar en cuenta puesto que influyen en el rendimiento académico y en el ambiente dentro del aula, esto quizá se deba a que los profesores de la sección nocturna son contratados y tan solo una maestra posee título docente, los demás poseen títulos académicos en otras especialidades.

El Ministerio de Educación pide 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.

Debemos mejorar el ambiente en el aula y preocuparnos más por tener un buen rendimiento de los estudiantes, los maestros debemos preocuparnos por estar en una continua capacitación de tal manera que logremos ser entes motivadores para nuestros estudiantes.

El criterio de padres de familia respecto a los maestros es una apreciación bastante pesimista, los resultados obtenidos demuestran falencias en todas las dimensiones preocupándonos la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades

individuales y relación con la comunidad. Para mejorar en la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales debemos personalizar la educación. El porcentaje de logro alcanzado con los padres de familia es el más bajo obtenido por los maestros en esta investigación personalmente pienso que algunas hechas a los padres de familia no están en capacidad de interpretarlas debido a su grado de escolaridad y no son los que están en las aulas para emitir un criterio real, hay que mejorar la comunicación con los padres de familia para que conozcan de lo que sucede en la institución.

El Ministerio de Educación busca con estos datos obtenidos reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

De la observación a las clases impartidas por los maestros puedo manifestar que es preocupante que los maestros no tengan un plan de clase y además detecté deficiencias en actividades iniciales y en realizar el proceso de la clase, estas en muchos casos se reducen a dictar contenidos, a realizar talleres y lecturas de los textos del estudiante seguido de explicaciones, se debería capacitar a los maestros buscando mejorar el trabajo pedagógico que realizan ya que esto influye directamente en el rendimiento de los estudiantes, en su actitud y en el ambiente de trabajo.

De lo que podemos decir que es urgente una capacitación a los maestros en planificación curricular en donde se incluya el uso de las Tics en clases, utilización de recursos didácticos, se incluya en estas planificaciones tratos personalizados para aquellos alumnos con necesidades individuales y también establecer en las planificación institucional actividades que vinculen a la Unidad con la comunidad y padres de familia. La comunicación con padres de familia debe ser oportuna y de manera permanente con la finalidad de hacer un seguimiento continuo de los estudiantes y poder realizar los correctivos necesarios y oportunos tanto de parte de los padres como de los maestros.

En relación al supuesto 2, en el que se señala que el desempeño profesional de los directivos es considerado como deficiente, se puede indicar que:

Los directivos al ser evaluados en su desempeño profesional, obtuvieron una calificación de 80,82/100 puntos, catalogado como un desempeño EXCELENTE,

con lo que se rechaza lo sostenido en el supuesto de que este desempeño es deficiente. Esto se debe a:

Los directivos en su autoevaluación manifiestan que manejan eficientemente las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

Los miembros del Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de padres de familia y supervisor escolar ratifican lo manifestado por los directivos en su autoevaluación, debiendo mejorar el aspecto de la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.

El Ministerio de Educación con esta evaluación busca obtener información con el fin de mejorar la gestión institucional, en el desempeño directivo se debe mejorar las falencias detectadas en base a procesos diseñados para superar los errores mencionados.

La evaluación realizada en la Unidad Educativa fue importante para conocer los niveles de calidad, del desempeño profesional docente y directivo, lo más importante de la evaluación, fue de identificar los problemas prioritarios y que tienen posibilidades de ser solucionados, para mejorar la calidad y calidez educativa de la institución investigada.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

La investigación realizada permite llegar a las siguientes conclusiones:

De la autoevaluación de los docentes podemos deducir que los maestros no están capacitados para la atención a los estudiantes con necesidades especiales, aspecto que ha sido señalado y que coincide por varios sectores encuestados. Los maestros deben estar en capacidad de detectar este tipo y de darles un trato especial fomentado el respeto y la consideración.

De la coevaluación de los docentes puedo manifestar que existe desconocimiento de las habilidades pedagógicas y didácticas, la diversidad de estudiantado y de situaciones educativas que se producen hacen que los docentes deban poseer una variedad de habilidades pedagógicas y didácticas para afrontar los retos de la docencia en la actualidad.

De lo expresado por los estudiantes en las encuestas puedo decir que los docentes demuestran deficiencias en las dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas y en la atención a los estudiantes con necesidades individuales coincidiendo con lo manifestado en la coevaluación, lo que se va convirtiendo en un problema de la institución que debe ser solucionado.

Del análisis realizado de las encuestas aplicadas a los padres de familia puedo concluir en que los maestros tienen deficiencias en las relaciones con la comunidad y atención a estudiantes con necesidades individuales.

De la observación a la clase detectamos falencias en las actividades iniciales y en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De la autoevaluación de los directivos podemos concluir que manejan eficientemente las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

Los miembros del Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de padres de familia y supervisor escolar ratifican lo manifestado por los directivos en su autoevaluación, debiendo mejorar el aspecto de la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para lograr que los objetivos propuestos por el Ministerio de Educación se cumplan, los sectores encuestado coinciden en la mayoría de sus apreciaciones en cuanto a deficiencias encontradas tanto en la evaluación del desempeño docente como en el desempeño directivo.

6.2.Recomendaciones

A continuación se ponen en consideración algunas recomendaciones que de acogerse, contribuirían al desarrollo educativo y al mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” Sección nocturna de la ciudad de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, durante el año escolar 2012-2013.

- De las encuestas aplicadas a los directivos podemos expresar que los maestros deben mejorar en la dimensión relación con la comunidad y en cuanto a habilidades pedagógicas y didácticas en el desarrollo de la clase mediante el conocimiento de métodos, técnicas y estrategias.
- Que el maestro debe capacitarse para atender a los estudiantes con necesidades individuales de forma personalizada ya que estos necesitan de una atención especial, fomentando el respeto de sus compañeros por sus diferencias, de tal manera que estos estudiantes sientan el cariño de sus compañeros y maestros, y estos se constituyan en motivadores de superación de sus necesidades especiales.
- Que los directivos organicen cursos de relaciones humanas, valores y liderazgo para mejorar las relaciones profesionales y de comunicación dirigido a los maestros, personal administrativo y de servicio, padres de familia y estudiantes que permita mejorar el ambiente de la institución, para que este sea acogedor.
- Que los maestros deben capacitarse en planificación curricular y del proceso pedagógico para mejorar su trabajo pedagógico. El profesor debe crear un ambiente adecuado para que los estudiantes aprendan, este ambiente será fruto de la planificación y del proceso pedagógico que esté planteado, es ahí donde debe plantear estrategias y tareas que ayuden a los estudiantes a aprender. Este proceso debe estar centrado más que en el dominio del contenido; en el uso pedagógico de los métodos y estrategias que se utilizarán.
- Directivos y maestros deben promover y realizar actividades que involucren tanto la participación de estudiantes, padres de familia y miembros de la comunidad. Es necesario promover acciones participativas de padres, estudiantes y miembros de la comunidad relacionándolas con el proceso educativo y creando compromisos, colaboración e intercambios de ideas con los docentes dando lugar a espacios de

intercambio de ideas, buscando que la comunidad en general tenga un alto sentido de pertenencia hacia la institución para actuar sobre los problemas que afectan y encontrar entre todos las soluciones.

- Los directivos deben realizar el seguimiento y asesoría metodológica y didáctica en el aula. Esto permite un registro de información sobre lo que está pasando en el aula con la finalidad en base a la asesoría recibida mejorar en el accionar profesional, estos comentarios proporcionados ayudan al maestro a ser más consciente de sus fortalezas y debilidades desde una perspectiva externa. Así como llama a la reflexión a los maestros sobre su práctica pedagógica.

7. PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

7.1. Título

Capacitación en teorías de aprendizaje, con énfasis en el manejo de las Tics, dirigido a las y los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de la parroquia Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, durante el periodo 2013-2015

7.2. Justificación

La educación ecuatoriana en general sufre de algunas deficiencias que no le permiten cumplir a cabalidad con la obligación de proporcionar una educación integral. Persisten: el enciclopedismo teórico; el tratamiento memorístico de los temas con estudiantes sometidos a la pasividad; el énfasis en los contenidos en detrimento de los procesos; la deficiencia técnica en la elaboración de perfiles de egreso; la desactualización de los docentes; la falta de compromiso para un tratamiento transversal de los valores; planes y programas que no responden a las necesidades de la realidad nacional o que están desactualizadas frente al avance de las ciencias y de las técnicas, entre otros.

Todos estos elementos se encuentran presionando hacia los altos índices de deserción y repitencia, hacia una desorientación de los profesionales que egresan de las instituciones de educación superior.

La formación docente en lo científico y tecnológico es muy limitada, en lo pedagógico tampoco es satisfactorio según lo demuestra el quehacer educativo en el aula, la mayoría de maestros trabajamos con modelos pedagógicos tradicionales, el quehacer didáctico del docente se orienta fundamentalmente a fiscalizar, sancionar y calificar al estudiante antes que a promover el descubrimiento y elaboración de sus conocimientos, no se los motiva para mejorar su autoestima, se ha generalizado la enseñanza expositiva, los textos utilizados permiten que no exista un proceso de clase ya que muchos maestros reducen sus clases a llenar los talleres que se proponen, algunas veces sin la guía del maestro.

También no se ha incorporado en la magnitud necesaria los procesos de comunicación actuales como la televisión, video, Internet, conferencias, periódicos y revistas actualizadas, la dotación de laboratorios y talleres es insuficiente, la

infraestructura y mobiliario son poco adecuados para desarrollar diferentes actividades escolares, los programas establecidos por la institución no son aplicados en el aula, no existe una optimización del tiempo para las actividades de enseñanza-aprendizaje, los planes anuales, de unidades son realizados únicamente para cumplir con el requisito y muchas veces son copias de años anteriores o de las separatas de los textos.

Además en su planificación no se consideran adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades especiales, estas planificaciones no se utilizan como guía de su quehacer educativo, no se realiza el plan de clase, esto unido a que tan solo el 23% de profesores que laboran en la sección nocturna tienen un título docente, nos hace pensar en un plan de mejoramiento referente al trabajo pedagógico que permitirá solucionar muchos de los problemas expresados en las encuestas realizadas.

7.3. Objetivos

7.3.1. Objetivo General:

Mejorar en parte la calidad educativa de nuestra institución y también concienciar al maestro de la necesidad de mejorar su desempeño profesional (planificación, proceso de clase, comunicación con padres de familia, acompañamiento a los estudiantes), dando orientaciones, retroalimentación positiva y correctiva al docente para que perfeccione constantemente su tarea educativa

7.3.2. Objetivos Específicos

- Capacitar a los docentes en la actualización y fortalecimiento curricular de Educación General Básica y Bachillerato General Unificado.
- Socializar los diferentes modelos y teorías de aprendizaje pedagógicos
- Dar a conocer la importancia de integrar el uso de las Tics en el proceso de enseñanza aprendizaje
- Dar a conocer las técnicas de evaluación a los docentes.
- Capacitar a los maestros en la elaboración, manejo y uso correcto de los recursos didácticos.
- Implementar un Seminario de tratamiento a jóvenes con necesidades especiales.
- Evaluar el trabajo pedagógico de los maestros.

- Proponer un plan de mejoramiento individual del trabajo pedagógico.

7.4. Actividades

- Reunión de motivación y socialización de los resultados obtenidos en la evaluación institucional realizada por la maestrante.
- Seminario sobre la actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica y Bachillerato General Unificado.
- Seminario sobre teorías de aprendizaje y modelos pedagógicos.
- Seminario sobre el uso de las Tics como recurso didáctico.
- Seminario sobre técnicas de evaluación.
- Seminario de elaboración, manejo y utilización de los recursos didácticos.
- Seminario de tratamiento a jóvenes con necesidades especiales.
- Seminario de planificación curricular.
- Evaluación del trabajo pedagógico y didáctico de los docentes con los instrumentos del Ministerio de Educación.
- Elaboración del plan de mejoramiento individual de cada docente.

7.5. Localización y cobertura espacial

Se aplicará en la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de la ciudad de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago.

7.6. Población objetivo

Está dirigida a docentes.

7.7. Sostenibilidad de la propuesta

La propuesta será sostenible porque se utilizarán los siguientes recursos:

HUMANOS: Directivos, docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco”

MATERIALES: Papel, esferos, lápiz, copias, infocus, computadora, televisor.

FÍSICOS: Aulas de la Unidad.

ECONOMICOS: Financiados por la Unidad.

ORGANIZACIONALES: Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco”, Dirección de Educación Hispana de Morona Santiago.

7.8. Presupuesto

Facilitadores:	USD 2000
Refrigerios:	USD 609,38
Material de oficina	USD 200
Copias	USD 200
TOTAL	USD 3009,38

El financiamiento se lo realizará con fondos de la Unidad Educativa Don Bosco.

7.9. Plan y cronograma para tres años

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RESULTADOS	RECURSOS
Evaluación institucional realizada por la maestrante.	- Reunión para realizar la socialización de los resultados obtenidos en la evaluación institucional.	Vicerrector Maestrante	Maestros y directivos comprometidos con el proceso de capacitación.	Documentos de apoyo. (cuadros de resultados)
Fortalecimiento curricular de la Educación General Básica y Bachillerato General Unificado.	- Formar grupos de estudio - Análisis del documento, síntesis y conclusiones - Plenaria	Vicerrector Directores de área	Maestros capacitados en la actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica y el Bachillerato general Unificado.	Libro de la actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica y documentos del BGU
Teorías del aprendizaje y modelos pedagógicos * El conductismo * El modelo pedagógico tradicional * Modelo Experiencial * El constructivismo y el modelo pedagógico ✓ Modelo pedagógico activista ✓ El cognoscitivismo ✓ Modelo pedagógico conceptual ✓ Enfoque histórico-cultural Tipos de Aprendizaje: ✓ Aprendizaje receptivo	- Revisión de conocimientos - Cada grupo lee el documento, analiza y reflexiona - Plenaria	Vicerrector Directores de área	Maestros con conocimientos de las teorías de aprendizaje y modelos pedagógicos.	Documento de apoyo Papelotes, marcadores Infocus. Lapto Computadoras

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprendizaje por descubrimiento ✓ Aprendizaje repetitivo ✓ Aprendizaje significativo 				
<p>Uso de las Tics como recurso didáctico.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Que son las Tics ✓ Características de las TICS ✓ Importancia, Funciones ✓ Beneficios ✓ ¿Por qué integrar las TIC? 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica para agrupar equipos de trabajo - Técnica del debate - Socialización del trabajo 	Vicerrector Directores de área	Manejo de Tics como recursos didácticos en el aula.	Documento de apoyo Papelotes, marcadores Infocus, Lapto Computadoras
<p>Técnicas de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnicas para la recolección de datos. ✓ La observación ✓ La entrevista ✓ La encuesta ✓ La prueba (escritas y orales) ✓ Actividades de autoevaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Formar grupos de trabajo mediante una dinámica. - Lectura de los documentos - Socialización del trabajo de cada grupo - Refuerzo a la exposiciones 	Vicerrector Directores de área	Maestros que aplican las técnicas de evaluación en el trabajo docente.	Documento de apoyo Infocus, Lapto
<p>Elaboración, manejo y utilización de los recursos didácticos multimedia</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Medios educativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Conferencias magistrales - Trabajo en grupos acerca de temáticas particulares 	Vicerrector Directores de área	Maestros que elaboran, manejan y utilizan los recursos didácticos en sus clases.	Documento de apoyo Papelotes, marcadores Infocus,

<ul style="list-style-type: none"> ✓ multimedia ✓ El guión audiovisual ✓ El comic ✓ Enlaces ✓ El diaporama ✓ El video. 				Lapto Computadoras
<p>Tratamiento a jóvenes con necesidades especiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definiciones cortas ✓ Detección de necesidades educativas especiales ✓ Evaluación de jóvenes con necesidades especiales. ✓ Estimulación 	<ul style="list-style-type: none"> - Conferencias magistrales - Trabajo en grupos acerca de temáticas particulares 	Vicerrector Directores de área	Trato individualizado de los estudiantes con necesidades especiales.	Documento de apoyo Papelotes, marcadores Infocus, Lapto
<p>La planificación curricular en el aula</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización y fortalecimiento curricular. ✓ Planificación por bloques curriculares. ✓ Estructura curricular. ✓ Plan de bloque y 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de los contenidos - Dinámica - Trabajar la temática en grupos - Plenaria - Conclusión - 	Vicerrector Directores de área	Maestros que presentan sus planificaciones de clase	Documento de apoyo Papelotes, marcadores Infocus, Lapto

clase				
Evaluación del trabajo pedagógico y didáctico de los docentes con los instrumentos del Ministerio de Educación.	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de los instrumentos por parte de la maestrante. - Tabulación de datos - Elaboración del informe 	Vicerrector Directores de área	Información obtenida de las diferentes instancias.	Instrumentos de evaluación.
Plan de mejoramiento individual de cada docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan de mejoramiento en base al informe de la evaluación 	Vicerrector Directores de área	Mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje	Material de oficina

El plan de mejoramiento será realizada producto de la evaluación de cada profesor y en base a sus deficiencias encontradas en la observación de las clases, este plan deberá ser cumplido en el tercer año de aplicación, año en el que el maestro volverá a ser evaluado al finalizar el primer quimestre, en caso de no haber mejorado deberá asistir a cursos de capacitación y presentar los certificados en la institución para ser nuevamente evaluado en el mes de junio del tercer año.

7.10. Evaluación

La evaluación será permanente a través de la observación sistemática y de acuerdo con el cronograma de actividades institucional.

7.11. Bibliografía

1. Carriazo, M. (2009). *Modelos pedagógicos*. Quito. Grupos Santillana
2. Chinín, V. (2011). *Guía didáctica. Maestría en Pedagogía*. Loja. Editorial UTPL
3. Costa, A. (2009). *Guía didáctica de pedagogía contemporánea*. Loja. Editorial UTPL
4. Inspectoría Salesiana del Ecuador (2008). *COMPENDIO DE MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE EN EL CONTEXTO ESCOLAR*. Quito. Ediciones Abya-Yala.
5. Joa, C. (2009). *Orientaciones generales para la elaboración de recursos didácticos apoyados en las tecnologías de la información y comunicación*. Disponible en: <http://www.portareducativo.edu.ve/recursos/didacticos/documentos.2013.febrero11>.
6. Ministerio de Educación. (2011). *Modelo de autoevaluación institucional*. Quito. Copyright.
7. Sánchez, E. (2001). *Diseñar recursos didácticos pensados en "TIC"*. Disponible en: http://www.dgde/ua./congresotic/public_dae/.2013.febrero11.

8. BIBLIOGRAFÍA


1. Álvarez, M; Becerra, M; Meneses F. (2004). *Desarrollo Social y afectivo*. Disponible http://www.educativo.otalca.cl/medios/educativo/articulosydoc/familia_escuela_ambiente_emocionalidad.pdf. [2011, diciembre 8].
2. Alvarado, Y; Antunez J, Bentacourt D, Meza D, Rovero Y. (2010). *Nivel de desempeño de los coordinadores académicos*. [en línea]. <http://click.infospace.com/ClickHandler.ashx?du=http%3a%2f%2fwww.revistanegotium.org.ve> [2011, diciembre 8]
3. Bastidas, B. Vazquez, J.(2005). *La Administración de la Educación en México*.
4. Cagigal, J. (1997). *Gerencia Educativa*. Loja. Talleres Gráficos de la UTPL.
5. Casanova, M. (1999). *Manual De Evaluación Educativa*. Barcelona. Editorial La Muralla, S.A.
6. Chinín, V. (2011). *Guía didáctica. Maestría en Pedagogía*. Loja. Editorial UTPL
7. Chirinos, E. (2010). *Cambio y resistencia en las instituciones educativas*. [en línea]. <http://www.monografias.com/trabajos38/cambio-instituciones-educativas/cambio-instituciones-educativas.shtml> [2011, diciembre 12]
8. Emprende Pyme. (2010). *Las habilidades gerenciales*. [en línea]. <http://www.Enprendepyme.net/las-habilidades-gerenciales.html> [2012, enero 5]
9. Florez, R. (1994). *Hacia una pedagogía del conocimiento*. Bogotá.
10. Fraga, R. Herrera, C. (2006). *Evaluación Curricular; módulo de la Maestría en Diseño Curricular*. Quito. UPS.
11. Fuchs, C. (1997). *Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño*. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
12. Gairin, J. y Montserrat, C.(2003). *La calidad en educación*. CISSPRAXIS, S.A.
13. Gestión de personal. (2010). *Evaluación del desempeño*. [en línea]. <http://gestiõndepersonaldue.d.blogspot.com/2010/08/evaluaciõn-del-desempeño-el-esfuerzo-de.html> [2011, diciembre 13]
14. González, J. (2012). *La mirada optimista para impulsar salud*. [en línea]. <http://diotocio.blogspot.com/2012/11/la-mirada-optimista-para-impulsar-salud.html>. [2012, febrero 8]
15. Gran Diccionario Enciclopédico Visual, Impreso en Colombia, (1987)
16. Iñiguez, J. (2001). *Apuntes sobre evaluación No. 1*. Editorial Orión.

17. Jaramillo, L. (2009). *Disposición del ambiente en el aula*. Colombia. [en línea]. <http://ylang-ylang.uninorte.edu.co:8080/drupal/files/> [2011, diciembre 16]
18. Lamas, A. (2005). *La evaluación de los alumnos; Acerca de la Justicia Pedagógica*. Rosario. Homo Sapiens Ediciones.
19. Liherson A. (2012). *Liderazgo en la educación Superior*. Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Liderazgo/4830046.html>. [2011, diciembre 17]
20. Ministerio de Educación (2001). *Apuntes sobre evaluación*. Quito.
21. Ministerio de Educación (2005). *Evaluación Institucional y del Desempeño Docente*. Quito
22. Ministerio de Educación (2001). *Gestión Educativa*. Quito.
23. Ministerio de Educación (2002). *Manuales de supervisión educativa del Ecuador*. Quito.
24. Ministerio de Educación (2012). *Estándares de calidad educativa*. Disponible en: <http://www.educación.gob.ec/generalidades-pes/que-son-pes.html>. [2011-2012, diciembre, enero, febrero]
25. Mondy, R. Y Noe, R. (1997). *Administración De Recursos Humanos*. México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición.
26. Mondragón, A. (2002). *¿Qué son los indicadores?* Disponible en: (<http://www.dgdiconamed.salud.gob.mx/contenido/indicadores.pdf>). [2011, diciembre 18]
27. Pere, G. (2001). *La enseñanza. Buena práctica. La motivación*. Disponible en: <http://peremarques.pangea.org/actodid.htm>. [2011, diciembre 18]
28. Pose, G. (2006). *Finalidad de la evaluación institucional*. Disponible en: http://www.wikilearning.com/articulo/el_estres_en_la_evaluacion_institucional-capitulo_1_propositos_de_la_autoevaluacion/12202-5. [2011, diciembre 18]
29. Ponce, E. (2008). *Competencia pedagógica*. Disponible En: <http://www.monografias.com/trabajos54/competencia-adiestrado-universitario/competencia-adiestrado-universitario2.shtml>. [2011, diciembre 18]
30. Proyecto Educativo Institucional de la Unidad Educativa Fiscomisional “Don Bosco” de Macas. (2005).

31. Roa, H. (2008). *Motivación y enseñanza*. Disponible en:<http://www.monografias.com/trabajos50/motivación-ensenanza/motivación-ensenanza4.shtml>. [2011, diciembre 19]
32. Sánchez, O. (2008). *Relación Sociedad-Educación*. Disponible en: <http://www.aporrea.org/actualidad/a60565.html>. [2011, diciembre 19]
33. Soto, R. (2007) La calidad Educativa. Revista Réplica Vol. 1, No. 2, Septiembre de 2007
34. Stegmann, T.(2005). *Antecedentes Básicos de la Evaluación Docente*. Santiago: Cienfuegos 52.
35. Valdés V. (2000). *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente*. Disponible en:<http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>. [2011, diciembre 19]
36. VV.AA. (2002). *Gestión Administrativa*; Folleto, Ciudad de la Habana.
37. Diccionario de la Lengua española. (2012). Real Academia Española Disponible en: <http://www.rae.es/rae/Noticias.nsf/Portada6?ReadForm&menú=6>. [2011, diciembre 19]
38. Mota, F. (2008). *El maestro y la calidad educativa*. Disponible en: <http://kepler.uag.mx/temasedu/calidad.htm>. [2011, diciembre 19]
39. Zarraga, Rolando, (2012). *Definición de ética y docente*. Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Etica-Del-Docente/3714893.html> [En línea].[2011, diciembre 19]

9. ANEXOS

Certificación institucional

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

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre de 2011

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

De mi consideración:

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

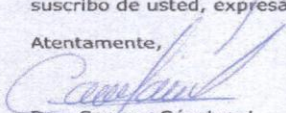
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE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


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

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

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

Atentamente,


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



www.utpl.edu.ec • infodistancia@utpl.edu.ec • PBX: 593 7 2570275 • Fax: 593 7 2573158 • C.P.: 11 01 608
Coordinación de Centros: 593 7 2585 974 • Distribución de Material Bibliográfico: 593 7 2585 975 • San Cayetano Alto • Loja • Ecuador

autorizado
4-1-2012
Delkechic

**UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL
"DON BOSCO"
RECTORADO
SALESIANOS - MACAS**

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje Significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la Evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el 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 cumpro las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN					
4. DESARROLLO EMOCIONAL					
El docente:	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 de los Directivos

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					

	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:					
	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 agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted s
b. e 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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional					

especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
 Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

1° EB 2° EB 3° EB 4° EB 5° EB

6° EB 7° EB 8° EB 9° EB 10° EB

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la autoevaluación de los directivos

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
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. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26.Lidero el Consejo Técnico.					
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos					

externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					

1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación los directivos 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 los directivos 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
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. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 los directivos 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
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. Frente a cada pregunta marque con una X, en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

Dimensiones que se evalúan

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Fotos



Foto 1

Estudiantes de la sección nocturna



Foto 2

Encuesta Gobierno Estudiantil



Foto 3
Encuesta a estudiantes



Foto 4
Encuesta Comité Central y Padres de Familia



Foto 5

Encuesta estudiantes y profesores