



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

### **CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales” sección diurna parroquia Gualaceo cantón Gualaceo de la provincia de Azuay durante el periodo 2011- 2012.**

Tesis de grado

**AUTORA:**

Lituma León Diana Elizabeth

**Directora:**

Luna Briceño Tula Silvana. Dra. mgs

**CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO**

2013

## CERTIFICACIÓN

Dra. Tula Silvana Luna Briceño Mgs.

*DIRECTOR DE TESIS*

*CERTIFICO:*

*Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales” sección diurna parroquia Gualaceo cantón Gualaceo de la provincia de Azuay durante el periodo 2011- 2012”, realizado por la profesional en formación, Lituma León Diana Elizabeth, 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.*

Gualaceo, febrero 24 del 2013

f.....

Nro. 0301234167

## **ACTA DE CESIÓN**

Yo, **Lituma León Diana Elizabeth** declaro ser autora del presente trabajo y examino 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 de la Universidad”.

Gualaceo, 24 de febrero del 2013

f. ....

Lituma León Diana Elizabeth

Nro. 0301234167

## **AUTORÍA.**

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de Carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Lituma León Diana Elizabeth

Nro. 0301234167

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por el apoyo permanente en cada parte de mi vida, sin su ejemplo de sacrificio y entrega no hubiese sido imposible culminar todos mis propósitos, y por ser quienes me han apoyado e inculcado valores para ser una persona de bien.

A mi esposo, por el apoyo incondicional que me ha dado; y, por ser la razón de mi lucha y servicio a mis semejantes.

A mis hijos, Isabel y Carlos Manuel, fuente de mi inspiración eterna, aliciente que me da la fortaleza para continuar adelante en procura del bien común.

Lituma León Diana Elizabeth

## AGRADECIMIENTO

Mi imperecedera Gratitud:

A mi eterno guía mí Dios, por estar presente en cada momento de mi vida y guiarme por el camino de la verdad

Dejo constancia de mi sincero agradecimiento a la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, que a través de sus docentes, de manera acertada han cimentado en terreno fértil sus conocimientos nuevos y actuales, que han dado lugar a una satisfacción más en mi vida profesional.

A mi **directora de tesis Dra. Tula Silvana Luna Briceño Mgs.** que con su experiencia, paciencia y sabiduría me ha guiado en la ejecución de mi trabajo.

A mis padres y familia por ser mi apoyo y el motor que me impulsa día a día a seguir adelante y vencer las adversidades que encuentro en mi diario vivir, con su presencia me han mostrado la unión y la solidaridad, y que son mi soporte espiritual y moral.

A mis amigos quienes con su presencia y oraciones me han dado la fuerza espiritual para continuar mi camino.

**Lituma León Diana Elizabeth**

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN.....	i
ACTA DE CESIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN .....	2
3. MARCO TEÓRICO .....	6
CAPITULO I.....	6
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	6
1.1. Calidad de la educación .....	7
CAPITULO II .....	14
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS .....	14
2.1. Evaluación del Proceso Docente Educativo .....	14
2.2. Evaluación Normativa y Criterial .....	18
CAPITULO III .....	29
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES .....	29
3.1. La evaluación del docente .....	29
3.2. Definición y proceso de la evaluación del desempeño.....	30
CAPÍTULO IV .....	41
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	41
4.1. Evaluación del Desempeño Directivo.....	41
4.2. Competencias y dimensiones a evaluar en el desempeño directivo.....	42
5. METODOLOGÍA.....	50
6. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	54
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR (10 PUNTOS) .....	54
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES .....	68
ANÁLISIS A LA COEVALUACIÓN DOCENTE.....	72
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR.....	73
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES .....	79

(24 PTS).....	79
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA .....	85
OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE.....	89
AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR (20.00 PTOS) .....	94
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	105
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA .....	107
EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS).....	111
6.2. Análisis interpretación y discusión.....	120
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	126
8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO .....	127
4. BIBLIOGRAFÍA.....	148
5. ANEXOS.....	151



## 1. RESUMEN

El presente trabajo, se llevó a cabo con la finalidad de “Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato, durante el año 2011-2012”, tomando como punto de referencia el **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales** ubicada en la parroquia Gualaceo del Cantón Gualaceo, provincia del Azuay

Para el efecto se trabajó con una muestra de 20 maestros, 150 estudiantes, 106 padres de familia, el Rector, la Vicerrectora y los tres Vocales Principales del Consejo Técnico de la institución investigada, además del Consejo Estudiantil, el Comité Central de Padres de Familia y el Supervisor zonal.

Las técnicas, encuesta y observación, permiten recopilar datos por medio de un cuestionario prediseñado, para conocer la opinión de la colectividad investigada y mejorar las condiciones educativas.

Este trabajo cuantifica el grado de confiabilidad y desempeño profesional y directivo, aporta al engrandecimiento institucional a través de una propuesta de capacitación, la misma que se invita a revisarla y emitir sugerencias para mejorarla.

## 2. INTRODUCCIÓN

“Evaluar el desempeño profesional docente y directivo en el **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”** ubicada en la parroquia Gualaceo del Cantón Gualaceo, provincia del Azuay durante el año 2011-2012”, es el motivo principal de la presente investigación, en razón del desconocimiento de leyes que rigen la educación y la ausencia de una eficiente comunicación entre los miembros de la comunidad educativa pues la ineficacia de la Administración Educativa no cambiará por la sola aplicación de recetas o la asimilación de directrices, es necesario aclarar conceptos y mejorar procesos, replantear objetivos, reflexionar y reorientar decisiones y acciones.

Desde la creación del **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”** ubicada en la parroquia Gualaceo del Cantón Gualaceo, provincia del Azuay, sus mentalizadores, la crearon con el objetivo de ser la primera institución educativa del país que ingrese formalmente a la cultura de la evaluación, donde educadores, estudiantes, directivos, personal administrativo, de apoyo y padres de familia, se sometan a una evaluación continua que garantice el cumplimiento de metas y objetivos a largo, mediano y corto plazo y fortalezca la calidad de la educación que ofrece la unidad educativa.

Educación es sinónimo de cultura y formación holística, por ello, quienes forman parte de una institución educativa deben prepararse en todo momento para que sea la sociedad quien evalúe su diario accionar como profesionales y directivos. Sin embargo, ser evaluados, tanto para docentes y directivos, a menudo es muy incómodo, pues los actores directos se sienten intimidados y prefieren el anonimato, lo cual desencadena una permanente lucha. Hace muchos años, la evaluación docente en el país, estaba a cargo de la supervisión escolar y era éste únicamente quien asignaba al Maestro una calificación tomando en cuenta generalmente un solo aspecto: planificación. Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el

desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados. Desde la creación del **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”**, en el colegio se institucionalizó la evaluación del desempeño docente como un mecanismo para elevar la calidad de la educación en esta institución que atiende pedagógicamente a estudiantes de los tres niveles educativos, recurso que ha permitido diagnosticar el estado en que se encuentra el personal docente, detectar potencialidades de estudiantes y establecer una línea de mejoramiento global en la institución. No obstante esta estrategia de evaluación permanente en muchas de las decisiones y acciones implementadas no han tenido una direccionalidad técnica, por lo tanto, sus resultados no se han aproximado a la realidad.

La eficiencia y la eficacia son claves al momento de evaluar la calidad. La eficiencia entendida como la posibilidad de cumplir objetivos y resultados y la eficacia, relacionada con analizar, medir y evaluar, costos y recursos, para lograr esa eficiencia. De allí que es de suma importancia realizar esta investigación en vista que, autoridades del **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”** ubicada en la parroquia Gualaceo del Cantón Gualaceo, provincia del Azuay, mantienen escasa comunicación sobre funciones específicas de sus miembros, con el Consejo Estudiantil, el Comité Central de Padres de Familia y el Supervisor zonal, los docentes desconocen leyes, normas y reglamentos y el manual de convivencia está desactualizado. Igualmente es muy importante, puesto que, a través de la presente investigación, se tendrá conocimiento sobre fortalezas y debilidades; directivos, docentes y estudiantes, sacarán a flote sin temor alguno, lo que realmente sienten a través de cada una de las encuestas, lo cual será de gran utilidad para el mejoramiento de la calidad educativa.

Asimismo, cada uno de los maestros tendrá la oportunidad de manifestar con toda sinceridad aquello que consideran favorable o negativo, tanto de sí mismo, como de su compañero y los cambios que se proponen serán en función de las necesidades; por otra parte hay que destacar la importancia del administrador-líder en los procesos educativos, que propone pautas para el desarrollo de destrezas, habilidades, sugiere estrategias para administrar en situaciones normales y en situaciones de conflicto. De la misma manera es necesario que la institución educativa se incluya dentro de los estándares de gestión nacionales e internacionales, mismos que, permitirán tanto a directivos, docentes como estudiantes elevar el estándar de desempeño profesional y estudiantil, que le permitan acceder a mejores cargos laborales y/o cargos directivos.

El presente proyecto de investigación es factible, pues institucionalmente se articula con los planteamientos filosóficos, principios y propuestas del **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”** ubicada en la parroquia Gualaceo del Cantón Gualaceo, provincia del Azuay, lo cual es favorable para la investigación manejada con recursos económicos propios, contando con la predisposición de autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia. Sin embargo como en todo proceso, existen limitaciones, en algunos casos por el factor tiempo de las autoridades, por el período escolar, y en otros por el desinterés de ciertos docentes, lo cual no afectó al proceso investigativo. Los instrumentos de evaluación se prepararon de forma sencilla, en un vocabulario de fácil comprensión, de tal manera que los encuestados no demoren en definir su respuesta. El conocer y comparar las evaluaciones anteriores con esta fue el motivo que guió el proceso de evaluación, proceso en el cual, intervienen como beneficiarios directos 20 maestros, Rector, Vicerrectora, Vocales Principales del Consejo Directivo y consejo estudiantil y como beneficiarios indirectos, todos los estudiantes y todos los padres de familia a más de la comunidad educativa y el Supervisor zonal.

Es importante mencionar que la evaluación del desempeño profesional docente y directivo tiene objetivos específicos que cumplir durante este proceso:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación

básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para formular la propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato. La evaluación del desempeño profesional docente y directivo servirá para detectar debilidades de la institución educativa.

En el **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”** ubicada en la parroquia Gualaceo del Cantón Gualaceo, provincia del Azuay a pesar de estar en continua evaluación, se ha demostrado que aún existen deficiencias que deben ser superadas, especialmente en lo que se refiere a la convivencia docente y las relaciones interpersonales entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Es evidente también en los docentes, el desconocimiento total o parcial de las leyes de educación y servicio público que afecta a todo el magisterio nacional, así como también el descuido de los directivos en la actualización del manual de convivencia, documento que no se ha reformado durante algún tiempo. Por otra parte, es claro que aún se mantiene el temor hacia la evaluación del desempeño docente y directivo, pues no están claros los conceptos sobre los cuales se sustentan los procesos evaluativos y se mantiene la creencia del sinónimo errado “evaluación”.

Por estas circunstancias se hace necesaria la implementación de un taller de conocimiento y actualización de leyes, reglamentos educativos y afines para reformar el manual de convivencia del en el período lectivo 2012 – 2013 para entender, clarificar y utilizar correctamente leyes y reglamentos, cumpliendo de esta manera el ciclo evaluativo: investigación, procesamiento, seguimiento, toma de decisiones, aplicación de resultados y cambio de actitudes en los evaluados.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **CAPITULO I**

El sustento teórico constituye la primera sección de este trabajo, cuya finalidad es ordenar coherentemente los conceptos sobre los cuales emergerán las demás partes de la investigación. Es el detalle de los apartados que configuran la estructura teórica en lo referente a la calidad de las instituciones educativas, la evaluación de la calidad de las instituciones educativas, la evaluación del desempeño profesional de los docentes y la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

#### **1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

Contamos con pocos estudios como referencia a la calidad educativa de las instituciones a nivel medio. Uno de ellos, se ha desarrollado a nivel general y que forma parte del libro del Dr. Luis Luna Osorio titulado “Ecuador Proyección 2020” publicado por la Universidad Alfredo Pérez Guerrero, en la ciudad de Quito en el 2010, en la página 102, con relación a la calidad afirma que la problemática para lograr la mayor calidad en la educación nacional son: la falta de maestros suficientes, bien preparados y bien pagados en las escuelas, colegios y universidades públicas, lo que hace que proliferen los establecimientos privados que muchas veces no satisfacen los requerimientos de la educación nacional.

Lo subrayado es de la autora, pues es un tema afín al tópico de análisis, que es cómo valorar y garantizar la calidad de las instituciones educativas ecuatorianas en todos los niveles más allá del simple emprendimiento.

La calidad es un concepto que muy poco se utilizaba en el ámbito educativo en nuestra realidad ecuatoriana. Bastaba señalar que la institución contaba con infraestructura de primera y docentes suficientes para expresar si cierto centro educativo era bueno.

Actualmente, las valoraciones se presentan sólo con criterio técnico. Si una institución educativa cubre plenamente las necesidades de sus usuarios, en todo aspecto, y logra que se promueva la armonía entre sus miembros, impulsando la equidad, la solidaridad, la justicia y fortalece la vinculación con la comunidad; además de obtener logros académicos significativos, puede apreciarse como una escuela o colegio de calidad.

## **1.1. Calidad de la educación**

### **1.1.1. Educación.**

El término educación a largo de la historia de la pedagogía ha asumido una serie de concepciones; debido a la multiplicidad de enfoques, autores y a la evolución misma que ha sufrido. Sin duda que inclinarse con una o algunas de estas concepciones ayuda a precisar el matiz de este trabajo de investigación.

Desde el punto de vista etimológico, la palabra educación viene del “del latín educare, que significa “criar”, “nutrir” o “alimentar”, y de exducere, que equivale a “sacar”, “llevar” o conducir desde dentro hacia afuera” (Nassif, 1974) Los dos acepciones de carácter etimológico llevan a diferenciar entre la educación tradicional (acción externa) y la educación nueva (acción interna).

En sentido moderno la educación se define más bien como “la formación del hombre por medio de una influencia exterior consciente o inconsciente (heteroeducación), o por un estímulo... suscita en él una voluntad de desarrollo autónomo... (Autoeducación)”. (Nassif, 1974) Esta formación entraña adaptación o transformación de los bienes culturales legado por la humanidad en su devenir histórico.

Víctor García Hoz concibe a la educación como una acción de perfeccionamiento “las nuevas formas que adquirimos en virtud de la educación colman el vacío de la finitud, completan su posibilidad de existir, vale decir van a perfeccionarlo” (Gian Battista, 2008).

Pietro Braido por su parte expresa que la educación es un obrar libremente de acuerdo a la razón “favorecer un ser autónomo capaz de cumplir por sí mismo las

elecciones que en la vida son necesarias y sobre todo conseguir los elementos indispensables para poder tomar decisiones libres”. (Gian Battista, 2008). Concepción que alude a la educación como una tarea de ayuda sin coartar la dignidad de la persona.

Arnobio Maya en su libro *Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura* sostiene que la educación es un acto de amor y ternura, y que “será insuficiente, siempre estará pérdida en su óptica, su realismo y concreción, sino descubre y se dirige al hombre total, a ese ser humano.” (Maya, 2008)

José Bernardo Carrasco, siguiendo las líneas de Víctor García Hoz delimita las características de la educación personalizada atendiendo a las dimensiones: física, psíquica, social y moral; “que atiende las dimensiones operativas propias de la persona. Es decir que la plenitud que la educación busca en cada persona tiene doble exigencia” (Carrasco, 2004) de naturaleza humana y el ser personal.

Es Luigi Giussani quien subraya originariamente en su obra *Educación en un Riesgo*, la educación es la introducción a la realidad total. El objetivo de la educación es formar un hombre nuevo, en ese empeño no camina solo, sino acompañado, procurando que cada vez se responsabilice por sí mismo. “corriendo el riesgo de confrontarse es como se genera su personalidad con su propio modo de relacionarse con todas las cosas, es decir, es así como su libertad se hace” (Giussani, 2006).

En sí, la educación no es otra cosa que la opción de ayuda de la familia y la escuela (*educare*) para que la persona elija una opción de vida en forma libre y digna (*exducere*). Es mostrar los caminos a recorrer y las consecuencias de tal elección. La decisión exige acompañamiento inicial, respeto a su dignidad y a la libertad de elección. Implica un acto de amor en el desarrollo de la totalidad del ser.

### **1.1.2. Calidad**

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española calidad es la “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”. Según José Cagigal, la calidad es el control preventivo de todo error, una



tarea de todos. Penetra y fluye en los pensamientos, actitudes y acciones. Es parte del concepto de excelencia, “que viene de exceder, salirse de los límites, sobrepasar, ir más allá de lo que se espera. La diferencia entre lo ordinario y extraordinario es este extra que se añade a lo ordinario por hacer algo más, extraordinario” (Cagigal, Op. Cit.)

La calidad se relaciona con la eficiencia y la eficacia. Eficiencia que se consigue al “hacer bien lo que se hace” y eficacia “hacer lo que hay que hacer” (Cagigal, Op. Cit.) La eficiencia y la eficacia son dos caras de una misma moneda llamada calidad. Implica proceso y resultado, camino y meta; senda correctamente trazada y recorrida con una inspiración del uno por ciento y un noventa y nueve por ciento de transpiración.

La calidad es el fomento de la cultura de los valores, de las formas de pensamiento y de acción; penetrar en las expectativas y creencias para la creación de un ambiente propicio. Es orientar al servicio, al compromiso y a la dedicación; supone mejoramiento continuo, la inclusión de todos, el trabajo en equipo y el hablar con el lenguaje de la excelencia.

La clave de la calidad está en la capacidad de liderazgo que infunde una cultura de principios y valores; de delegación, responsabilidad y cooperación. Los principios implantan ideales referentes de acción. La delegación con el compartir de tareas y funciones. La responsabilidad por cuanto es tarea de todos y no unos pocos. La cooperación en tanto las acciones fluyen de manera extrínseca y no por imposición.

La calidad es filosofía de vida, un soplo vital, algo intangible pero real; no se genera por control sino por liderazgo, concientización y capacitación. Es un conjunto de creencias, actitudes y formas de actuación. Lo que se hace y lo que se dice. Se desarrolla con la creación de ideas, la mejora de procesos y el dar un valor agregado a la tarea encomendada. Es aprender a vivir y a crear un entorno de calidad.

Los procesos de calidad se levantan a partir de la comunicación y la formación. La consulta y el saber escuchar es el requisito básico del acto de comunicación, la

opinión es fuente valiosa de información y la concienciación es el lema de la gestión. La formación incluye la apropiación de conceptos y técnicas; el entrenamiento de las habilidades, el mejoramiento de los procesos, la resolución de problemas y el volver al conocimiento y la experiencia cotidiana.

Uno de los procesos para fomentar la calidad son los círculos de calidad, grupo pequeño de la misma área que se reúne con un asesor para la gestión del mejoramiento. Las decisiones de los círculos de calidad reducen la incertidumbre y generan compromiso con las acciones de mejora.

Uno de los grandes principios de la calidad es la tarea de facultar o dar poder a los actores. La delegación es la descentralización de la responsabilidad en la toma de decisiones. Es irradiar la autoridad a fin de que las decisiones sean oportunas y eficaces in situ. Esta acción reduce la incertidumbre, costes, esfuerzos y pérdidas de tiempo.

Otro elemento necesario para el fomento de la calidad es el trabajo en equipo. Una tarea compartida para el mejoramiento continuo. Es un arrimar el hombro a partir de un plan de trabajo, bajo la dirección de un líder, un secretario que lleva las memorias y un asesor externo que apoya los procesos. La clave del trabajo consiste en fijarse metas, disponer de indicadores y evaluar el trabajo emprendido.

Quizá algo que aclara mejor el concepto de calidad es la acepción cotidiana, cuando se revisa un trabajo y se está enteramente de acuerdo, se suele responder “calidad”, dicho en otros términos “muy bien hecho”, “así se hace”, “excelente”, “a tiempo”, “es pertinente”, “estoy de acuerdo” y entre otras. Estas expresiones sin duda denotan alegría y satisfacción, es lo que sentimos al momento de la inspiración y la acción, que todo trabajo sea de calidad, es decir en camino a la excelencia.

### **1.1.3. Calidad Educativa**

Si el análisis de los términos calidad y educación admiten ambigüedad, no se digan ambos términos juntos resultan controversiales. Encontrar una salida airosa bastaría unir las dos acepciones, pero no es así. La intencionalidad de este acápite es

clarificar como se configura la calidad educativa dentro del contexto político, económico y educativo para precisar la óptica que asume este trabajo.

La educación de calidad en realidad siempre tendrá un trasfondo ideológico ya sea por su origen empresarial; su concepción economicista; la identificación con el rendimiento escolar subyugada a pruebas estandarizadas que, desplaza a un plano secundario los procesos de enseñanza – aprendizaje, esencia de la educación; la excelencia concebida como la mejor oferta creyendo que la competencia elevaría la calidad de las instituciones educativas.

En efecto, el término calidad nace en el seno de la organización empresarial “proviene del mundo de la empresa privada... y que penetra con una extraordinaria rapidez en el mundo de la educación” (Cagigal, 2000). De esa forma es asumido en las conferencias mundiales y regionales de educación “... la calidad constituye una nueva prioridad a considerar nace de la mano de las organizaciones internacionales”. (Cagigal, 2000).

No cabe la menor duda entonces que, la calidad de la educación está ligada a las políticas económicas. En 1990 por ejemplo en la Conferencia Internacional de Educación celebrada en Jomtiem manifiestan que “era necesario inaugurar un nuevo paradigma para la educación básica que redefiniera el papel de la escuela en la sociedad... el concepto de calidad fue redefinido totalmente” (De Puelles M. y., 2008) Además consideraron que los graves problemas económicos tiene su origen en la baja calidad de la educación y que ésta “debe ser valorada en función de su articulación con la capacitación, la investigación y el desarrollo tecnológico” Puelles M. y., 2008).

Dentro del campo educativo el término calidad “significa cosas diferentes para distintos observadores y grupos de interés” Puelles M. y., 2008), pudiendo estar orientado por los fines que se persiguen o por los resultados que se alcanzan. El significado asociado con los fines educativos depende de quienes los determinan, los valores e intereses que persiguen, “lo que demuestra la gran carga ideológica que esta delimitación de fines conlleva” Puelles M. y., 2008) En cambio la calidad

coligada con los resultados dependen de un sinnúmero de elementos “la mayoría de ellos de difícil o imposible medición cuantitativa” Puelles M. y., 2008).

Quizá lo que mejor ayuda a precisar la calidad educativa son los factores o “áreas clave para mejorar las escuelas y elevar su calidad”. Puelles M. y., 2008). Éstos se refieren a la precisión de fines claros y comúnmente definidos, coparticipación en la toma de decisiones, estabilidad de los docentes, liderazgo positivo, formación del personal en función de las necesidades pedagógicas, un currículo cuidadosamente planeado, elevado apoyo de los padres, definición de valores propios y énfasis en los procesos de aprendizaje.

#### **1.1.4. Estándares de Calidad**

##### **1.1.4.1. Definición de Estándares**

Una de las primeras interrogantes es ¿De dónde provienen los estándares? La fuente en efecto está en las aspiraciones del Estado ecuatoriano al considerar que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida...” (Constituyente, 2008) La educación se centrará en el ser humano; será... de calidad y calidez...” y la Sexta Política del Plan Decenal “Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación” (Ecuador, 2011).

Por ello, el Ministerio de Educación ha emprendido una serie de acciones para alcanzar la calidad educativa: “revalorización de la educación, nueva institucionalización, recuperación profesional del cuerpo docente, escuelas de calidad para el buen vivir, fortalecimiento pedagógico y estándares de calidad...” (Educación, Autoevaluación de la Gestión Escolar, 2010)

La calidad educativa depende según el Estado ecuatoriano del tipo de sociedad que se pretende formar. La educación es de calidad en la medida que contribuya a esta meta. La clave está en la equidad entendida como igualdad de oportunidad para todos en el acceso, permanencia y culminación del proceso de formación educativa. Es dentro de este contexto en donde aparece los estándares de calidad, según el Ministerio de Educación son “descripciones de logros esperados de los diferentes

actores del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (Educación, Autoevaluación de la Gestión Escolar, 2010)

Desde la óptica del currículo los estándares son criterios que los estudiantes deben saber y ser capaces de hacer. Según Gonzalo Morales “Son competencias, pero de tipo cognoscitivo, es decir, dominio de los conceptos,... junto con la correspondiente utilización o aplicación práctica de dichos conceptos”. (Morales, Competencias y Estándares, 2004).

Dentro de esta precisión es necesario también relacionar el término estándares con competencias e indicadores de logro para contextualizar su significado. Las competencias son “un saber hacer en contexto...” tiene una doble vertiente: “como capacidad de captación (saber) y como capacidad de aplicación (saber hacer).

Los estándares son un tipo de competencias, equivalen a competencias cognoscitivas, “al dominio de los conceptos y temas básicos... también el desarrollo de competencias metacognitivas...” Los indicadores de logro se relacionan con “comportamientos manifiestos, evidencias representativas, señales, pistas, rasgos, permiten afirmar que aquello previsto se ha alcanzado” (Tobón, 2006). En todo caso indican el grado de dominio conceptual logrado.

Siguiendo la línea de exposición del Ministerio de Educación, los estándares se caracterizan por ser consensuados, observables, fáciles de comprender, inspirados en ideales, basados en valores, homologables con los estándares internacionales y desafíos alcanzables.

Los estándares son importantes porque su propósito es “orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo...” (Ministerio de Educación. Op. Cit.). Son necesarios porque constituyen alternativas para el mejoramiento de la calidad educativa. Están organizados en estándares, dimensiones e indicadores.

## **CAPITULO II**

Si la calidad educativa consiste en ajustar el proceso educativo a los fines que promueve una sociedad. Ésta tiene que ser juzgada en función del nivel alcanzado y con base a los procesos resultados, es obvio entonces que al intentar valorar su mérito nace la evaluación de la calidad educativa. En este segundo apartado se dedica al análisis de la evaluación educativa en términos generales y la evaluación de la calidad de la educación en forma más específica.

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

#### **2.1. Evaluación del Proceso Docente Educativo (PDE)**

##### **Evaluación Educativa: Conceptos y Definiciones**

En general la evaluación se concibe como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular ese valor contra estándares previamente fijados. De forma que más que exactitud lo que ontológicamente implica es la determinación en lo cuantitativo y/o cualitativo de un juicio, sobre algo o alguien, en función de criterios previos de calidad normados técnica y científicamente para determinado propósito, consistente en recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión para mejorar un proceso que en el caso de la educación es docente educativo.

En la vida cotidiana se evalúa permanentemente las acciones y omisiones que realizan las personas y las organizaciones. Las decisiones se toman permanentemente evaluando y eligiendo lo que consideramos más acertado de acuerdo a los conocimientos y recursos con los que cuenta quien decide.

Desde la década de los 50 del siglo XX se profundizó el desarrollo de la evaluación educativa, introduciéndose como herramienta permanente de las actividades docentes, para verificar la resolución efectiva del problema docente.

En la bibliografía se evidencia una amplia gama de conceptos relativos a la evaluación, lo que implica el riesgo latente de perder consistencia al momento de aplicar la evaluación en el proceso. En atención al riesgo de incurrir en una situación tan lata a continuación se refiere algunas concepciones de las cuales se resaltara las coincidencias más útiles para comprender en forma y fondo la evaluación.

Para Pedro. D. Lafourcade, "La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."

Lafourcade pone énfasis en el logro de los objetivos y la demostración real de tales logros, lo que confirma que la categoría rectora de todo proceso docente educativo son los objetivos del mismo. Al usar el término sujetos, hace énfasis en que los involucrados son diversos actores de los procesos, en el caso del proceso docente educativo estudiantes, profesores, autoridades, padres de familia y autoridades; pero sobre todo la educación gira alrededor del estudiante.

B. Maccario, concibe a la evaluación educativa de la siguiente forma: "Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. " Ubica a la evaluación con un proceso lógico de generación de juicios de valor, se inscribe en el juzgamiento de la realidad educativa, evidencia a la evaluación como una herramienta del PDE.

Para A. Pila Teleña, "La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué

medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados."

En la concepción de Teleña se evidencia el efecto inmediato de la evaluación en los procesos que es el mejoramiento continuo de los mismos a través nuevamente de la valoración de los objetivos formadores propuestos para el proceso docente educativo. D. Stufflebeam, propone que la:

"Evaluación implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción."

Esto supone:

Evaluación del contexto, determinar los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que nos será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación.

Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto (Input), o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.

Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.

Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma evaluación de los resultados para tomar decisiones de reciclaje.

Estos diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, la realización y el control de la actividad."



Stufflebeam en su concepción reconoce e introduce a la evaluación como un eje transversal de todos los procesos que integran la formación desde su connotación holística, pero sobre todo se refiere a que la evaluación es y se constituye en el elemento común de todo cuanto constituye el proceso educativo.

La razón de ser de la evaluación es servir a la acción, acción educativa que debe entenderse desde el punto de vista formativo, que como profesor le debe ocupar antes de cualquier otra consideración.

La evaluación que no ayude a aprender de modo más cualificado (discriminatorio, estructurador, relevante, emancipador, con mayor grado de autonomía y de responsabilidad) en los diferentes niveles educativos es mejor no practicarla, porque puede generar que sea mal entendida pero sobre todo rechazada por los actores del proceso docente educativo.

Stenhouse (1984), explica que "para evaluar hay que comprender. Cabe afirmar que las evaluaciones convencionales del tipo objetivo no van destinadas a comprender el proceso educativo. Lo tratan en términos de éxito y de fracaso". En su opinión, " el profesor debería ser un crítico, y no un simple calificador". Pero ser crítico es dar a la evaluación el sentido de espacio y oportunidad de creación de soluciones adecuadas, contextualizadas y efectivas, sobre todo implicarse en ella.

La evaluación es el medio menos indicado para mostrar el poder del profesor o de la autoridad de control ante el alumno y el medio menos apropiado para controlar las conductas de los alumnos. La evaluación debe ser causa y motivo para solucionar los efectos que no contribuyen al logro de los objetivos del proceso docente educativo. Usar la evaluación de forma represiva es síntoma de debilidad y de cobardía, mostrándose fuerte con el débil, además de que pervierte y distorsiona el significado de la evaluación.

Así entonces, en el proceso de evaluación educativa hay cuatro momentos o tipos de evaluación:

- Evaluación de contexto - necesidades

- Evaluación de diseño - programación
- Evaluación de proceso - desarrollo
- Evaluación de resultados- producto

### **ENTONCES EVALUAR ES:**

- Un proceso de reflexión crítica
- Un análisis valorativo
- Una actividad integral y sistemática
- Una actividad realizada con los sujetos que son objeto de la misma.
- El mejor mecanismo de mejoramiento continuo para todo proceso educativo.

## **2.2. Evaluación Normativa y Criterial**

### **2.2.1. Evaluación Normativa**

Evaluar en referencia a una norma, significa comparar el resultado del individuo con los resultados de una población o grupo a los que pertenece.

Esto exige el establecimiento de una norma o escala de referencia, confeccionada después de estudios estadísticos de rendimiento, con el objetivo de obtener una calificación. En este ámbito normativo, el criterio es externo, en la medida que se utiliza una escala que es más o menos "ajena" al sujeto evaluado, sin tener en cuenta las condiciones de trabajo, nivel inicial, aprendizaje, etc. (B. Maccario)

### **2.2.2. Evaluación Criterial**

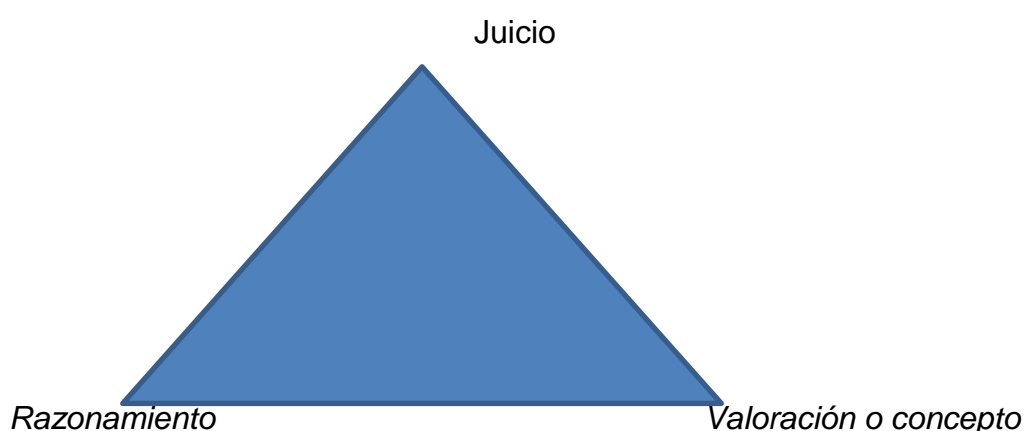
Evaluar en referencia a un criterio, busca la comparación del alumno con sus propios rendimientos o resultados, en las mismas pruebas o en relación a un criterio fijado de antemano.

Se valora principalmente el progreso realizado por el alumno, independientemente de escalas y se valora el proceso realizado por el alumno hacia el objetivo propuesto. En el ámbito criterial se evalúa el avance del alumno hacia el objetivo propuesto y la distancia que lo separa de él. Esta distancia constituye las bases de la información a partir de la cual se ha de tomar una decisión. Esto nos aproxima a una "pedagogía por objetivos", donde existe una necesidad de expresar los objetivos

en términos operativos (el alumno será capaz de, luego de haber analizado las necesidades y posibilidades del alumno o grupo).

La evaluación es un proceso que genera juicios a partir de procesos razonados con base en una concepción propia del medio pero también en base de definiciones provenientes del conocimiento objetivo del área que se evalúa.

Desde el punto de vista lógico la evaluación:



Proceso de evaluación según Clavijo Galo y Fuentes se expresa así en el gráfico expuesto, por lo tanto es:

El juicio y el razonamiento constituyen expresiones lógicas, que se encuentran en la base de todo proceso de pensamiento, desempeñando un papel fundamental en la formación de conceptos, como es el caso de la valoración que se realiza en el proceso de evaluación.

El resultado de un proceso de evaluación no es más que un concepto, al que se llega a través de una sucesión de juicios y razonamientos que los actores del proceso, estudiantes y profesores realizan.

El concepto que implica una valoración se alcanza mediante los razonamientos de una serie de juicios sobre los aspectos, lo que conduce a la evaluación.

Entre los juicios, razonamientos y conceptos, hay una relación dialéctica de lo singular, lo particular y lo general.

Cuando la valoración es comparada con un patrón de parámetros o valores pre establecidos, esto es indicadores, que no es más que la asignación más o menos objetiva de un determinado parámetro o valor al resultado del proceso de evaluación que es la valoración o concepto resultante.

La evaluación solo adquiere sentido cuando se incorpora como práctica sistemática a la cultura institucional. Es un instrumento para la actualización constante de la actividad educativa.

### **2.2.3. Funciones Básicas de la Evaluación**

Existen tres funciones básicas en su desempeño:

**Función docente metodológica:** actividades encaminadas a la planificación, ejecución, control y evaluación del PEA. Por su naturaleza incide directamente en el desarrollo exitoso de la tarea instructiva y de manera concomitante favorece el cumplimiento de la tarea educativa.

**Función investigativa:** actividades encaminadas al análisis crítico, la problematización y la reconstrucción de la teoría y la práctica educacional en los diferentes contextos de actuación del docente.

**Función orientadora:** actividades encaminadas a la ayuda para el autoconocimiento y el crecimiento personal mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica en interés de la formación integral del individuo. Por su contenido la función orientadora incide directamente en el cumplimiento de la tarea educativa aunque también se manifiesta durante el ejercicio de la instrucción. También la evaluación tiene sus eslabones que son Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación

**Principios de la evaluación.** La evaluación considera los principios de coherencia, responsabilidad, participación, objetividad y pro actividad. Coherencia con el Plan

Educativo Institucional. Responsabilidad en la realización con todos los actores. Participación con integración de los miembros de la comunidad educativa. Objetiva al identificar los logros y dificultades de manera crítica. Pertinencia al ser consecuente con el Plan Educativa Institucional. Proactiva porque orienta las estrategias y alternativas de solución.

Estos principios se sustentan en cuatro grandes pilares: “el derecho que tienen los estudiantes a recibir una educación de calidad... del docente a recibir información, asesoramiento y actualización... la sociedad, para valorar, opinar, sugerir y exigir el mejoramiento de la calidad... el deber que tienen estudiantes, docentes y sociedad... en participar activamente en el proceso educativo...” (MEC 2010).

Propósitos de la evaluación. Son los fines y objetivos a los que atiende la evaluación. Siguiendo la lo expuesto por el Ministerio de Educación estos propósitos son: identificar los logros y dificultades; reconocer los procesos que requieren mejorar en función de las necesidades e intereses de la comunidad; contribuir a la construcción de la identidad del docente; generar una cultura de evaluación basado en la participación y la reflexión; propiciar mayor compromiso en los actores del proceso educativo; reconocer a la evaluación como parte del proceso educativo; contribuir en la transformación de las prácticas evaluativas; facilitar a la comunidad educativa información estructurada y sistemática; “Promover cambios significativos que aporten al mejoramiento de la calidad de la educación” (MEC 2010).

Características de la evaluación. “La evaluación deberá ser: transparente, objetiva y eficientemente dirigida” (MEC 2010). Es transparente porque los evaluados conocen las dimensiones, criterios e indicadores de evaluación. Objetiva en cuanto recoge y contrasta la información de diversas fuentes. Eficiente en tanto planea, organiza, ejecuta, controla y ejecuta el mejoramiento institucional.

Funciones de la evaluación. Cumple las funciones de diagnóstico, educativa, formadora e investigación. Es diagnóstica porque revela los logros o limitaciones. Educativa cuando fortalece el desarrollo profesional de la comunidad educativa. Formadora al permite autoevaluarse y la formulación de compromisos. De

investigación al obtener información de los procesos de formación profesional y actualización permanente.

Categorías de la evaluación. Según “Joint Committe on Standards for Educational Evaluation definió claramente, en 1998, cuatro características básicas: la utilidad, la factibilidad, la legitimidad y la precisión” (MEC 2010). La utilidad en cuanto responda a las necesidades de la información. La factibilidad si la evaluación es realista, prudente, diplomática y económica. La legitimidad al ser legal, ética y respeto a los evaluados. La precisión cuando la información determine el mérito que le corresponde.

Ámbitos de la evaluación. La evaluación educativa tiene como ámbitos fundamentales: el sistema educativo, las instituciones educativas, los programas educativos, el desempeño docente y directivo, y el desempeño de los alumnos. A este trabajo interesa la evaluación del desempeño docente y directivo.

El contexto conceptual de la evaluación ayuda a precisar el enfoque que asume el proceso de la evaluación del desempeño, en la medida que coadyuva al fomento de una cultura de evaluación centrada en los procesos de mejoramiento, “se entiende un acompañamiento crítico – creativo a un individuo en un proceso de maduración...” procurando superar el viejo paradigma de la evaluación centrada en el control.

#### **2.2.4. Contexto legal**

En este acápite está destinado a la revisión de la normatividad educativa vigente que hace referencia a la evaluación del desempeño tanto en la Constitución de la República, el Plan Decenal de Educación, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y los Acuerdos Ministeriales.

Constitución de la República del Ecuador. El Art. 27 expresa que la educación debe ser de calidad: “la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico... será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez...”. El Art. 349 manifiesta que “establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño...”, y específicamente el Art. 346

reza que “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación. En consecuencia como dicta la Carta Magna la evaluación de la calidad educativa está preestablecida.

Plan Decenal de Educación. En el plan 2006 – 2015 aprobado por consulta popular en noviembre de 2006 en su sexta política contempla “Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Sector”.

Ley Orgánica de Educación Intercultural. De hecho todo el capítulo noveno está destinado a la evaluación educativa, específicamente a la naturaleza, estructura y funciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El Art. 67 se refiere a “la finalidad de promover la calidad de la educación”. El Art. 68 describe los componentes del sistema nacional de evaluación: “gestión educativa de las autoridades... desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación...”

En el Capítulo III establece los derechos y obligaciones de los estudiantes, Art. 7, literal d), es un derecho “intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza”.

En el Capítulo IV en los derechos y obligaciones de los docentes. Art. 11, literal g) es obligación “Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República; la Ley sus Reglamentos”. De igual forma en las obligaciones de los padres de familia, Art. 13, literal d) “Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas”

En la actualidad el sistema educativo está en una etapa de transición de la normatividad anterior a la actual por ello existen vacíos legales, porque aún no se publica el Reglamento General de la Ley de Educación.

La evaluación del desempeño docente y directivo se ha efectuado aproximadamente el 25% en cada año, lo que significa que efectivamente se ha evaluado al 50% del magisterio nacional, quedando pendiente un porcentaje similar. A continuación se describen aquellos acuerdos ministeriales que orientaron los anteriores procesos de evaluación.

El Acuerdo Ministerial N° 0025-09 del 26 de enero de 2009 establece la “Implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas”. Art. 1. “... cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema nacional de evaluación”

El Acuerdo Ministerial N° 0051-09 del 11 de febrero de 2009. “Creación de los estímulos económicos”. Art 1 y 2 “Crear un estímulo económico...”.

El Decreto Ejecutivo N° 1724 del 06 de mayo de 2009. “Reformas del Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional”. Entre los requisitos para el ascenso de categoría se añade Art. 1, Numeral 3: “Certificado de haber rendido las pruebas de evaluación docente obligatoria, convocadas por el Ministerio de Educación”.

El Acuerdo Ministerial N° 0174-09 del 9 de mayo de 2009. “Reformas al Acuerdo Ministerial N° 0025-09”. Art. 1º: “la evaluación del desempeño docente se aplicará a los docentes fiscales (con nombramiento definitivo del sector público)... será aplicada de manera obligatoria en el primer trimestre de cada régimen escolar...”

El Decreto Ejecutivo N° 1740 del 25 de mayo de 2009. “Reformas al Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional”. Art. 1: “Los miembros del Magisterio Nacional que no asistan a la evaluación obligatoria sin causa justificada serán convocados a un segundo llamamiento... De no asistir a este segundo llamamiento sin causa justificada, se calificará tal inasistencia como incompetencia profesional”.



El Acuerdo Ministerial N° 0250-09 del 01 de julio de 2009. “Entrega de certificaciones a quienes han asistido a la evaluación obligatoria”. Art. 1°: “que la Subsecretaria de Planeamiento la unidad administrativa responsable de la entrega de las certificaciones a los Miembros del Magisterio Fiscal que hubieren asistido a la evaluación obligatoria del desempeño docente”.

El Acuerdo Ministerial N° 0275-09 del 23 de julio de 2009. “Reformas al Acuerdo Ministerial N° 0174-09”. Art. 1°: “... los estímulos determinados en el Acuerdo Ministerial N° 0051-09 de 11 de febrero de 2009 serán entregados en un plazo máximo de 90 días a partir de la publicación de los resultados de las evaluaciones de desempeño docente”

El Acuerdo Ministerial N° 0320-10 del 09 de abril de 2010. “Normativa de Implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas”. Art. 4: “La evaluación SER Ecuador de docentes tiene el propósito medir la calidad de su desempeño profesional”.

Los instrumentos legales descritos han servido para la aplicación de la evaluación del desempeño en las instituciones educativas del país, cabe manifestar que en el año 2011 no se efectuó la evaluación del desempeño docente ni directivo por falta del Reglamento General a la Ley de Educación Intercultural o la publicación de un Acuerdo Ministerial para el efecto.

#### **2.2.5. Evaluación de la calidad de la educación**

Una vez descrito el marco conceptual y legal en este acápite se expone lo concerniente a la evaluación de la calidad de la educación desde la perspectiva pragmática prevista por el Ministerio de Educación que busca evaluar a cuatro componentes del sistema: “Evaluación de la gestión del Ministerio de Educación y gestión de las instituciones educativas; evaluación del desempeño docente en ejercicio; evaluación del desempeño del estudiante y evaluación del currículo” (Educación, 2008).

### **2.2.5.1. Evaluación de la gestión del Ministerio de Educación y Gestión de las Instituciones Educativas.**

La evaluación de este componente tiene como propósito general “Asegurar el funcionamiento efectivo y eficaz del Ministerio de Educación y la gestión de las instituciones educativas” (MEC 2010), aplicado a los funcionarios del Ministerio de Educación, Subsecretarías, Direcciones Nacionales, Direccionales Provinciales y las Instituciones Educativas.

Los objetivos específicos apuntan a determinar el avance de las políticas del Plan Decenal; las competencias generales, financieras y de liderazgo; calidad de gasto e impactos sociales generados. Es de carácter interno y externo con referencia a los estándares de calidad previstos por la Autoridad Nacional y a aplicarse con una periodicidad de una vez al trimestre.

La evaluación a la gestión de las instituciones educativas tiene la intencionalidad de “asegurar el funcionamiento efectivo y eficaz de la institución educativa” (MEC 2010), y de manera específica el desarrollo organizacional; cumplimiento de los objetivos y metas institucionales; avance de la planificación institucional y curricular; nivel de desempeño de estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y de servicio; disponibilidad y uso de los recursos asignados por el Estado; y grado de participación y satisfacción de la comunidad educativa. La periodicidad de esta evaluación es una vez cada cuatro años.

### **2.2.5.2. Evaluación del desempeño del estudiante.**

La evaluación del desempeño de los estudiantes mide las actitudes y aptitudes. Tiene el propósito “evaluar los aprendizajes mediante la medición de logros académicos, entendidos como conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas durante el proceso educativo” (Educación, Acuerdo Ministerial N° 320-10, 2010) además se consideran los factores asociados que inciden en los logros académicos.

Esta evaluación es aplicada a los estudiantes de cuarto, séptimo y décimo años de EGB y tercero de Bachillerato en las áreas de Matemática, Lenguaje y

Comunicación, Estudios Sociales y Ciencias Naturales en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.

La metodología utilizada es "... el método de investigación cuantitativa y cualitativa, contrastando los estándares previamente establecidos y la información recogida..." (Educación. Op. Cit.). Se dispone de un banco de ítems, "una colección relativamente grande de preguntas fácilmente accesibles" La construcción de cuestionarios pasan por una serie de filtros: revisión por el equipo de especialistas y pilotaje hasta la versión final.

Otro elemento que se consideran son los factores asociados, un cuestionario que "contiene información acerca del entorno social del estudiante, así como las variables de tipo educativo y estructural que inciden y tienen relación con el aprendizaje y el rendimiento escolar" (MEC 2010) que serán tomados en cuenta en la interpretación de resultados.

### **2.2.5.3. Evaluación del Currículo**

La evaluación del Currículo es "uno de los principales ejes de acción para el mejoramiento de los niveles de calidad de los aprendizajes es el pedagógico y dentro de él... el análisis constante del currículo" (MEC 2010). Dentro del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, el Currículo es "el conjunto de fines, objetivos, contenidos, metodologías, recursos y evaluación, que orientan la labor de la comunidad de aprendizaje" (MEC 2010) conocidos y promovidos por la comunidad educativa explicitada en planes anuales y semanales.

El propósito general de la evaluación del currículo es "Determinar la calidad de los currículos básicos de todos los niveles y modalidades, para asegurarse que atiendan y sean adecuados a las necesidades individuales y de la sociedad ecuatoriana" (MEC 2010). Los propósitos específicos son: determinar la pertinencia y coherencia de los currículos, la aplicabilidad a la realidad, la secuencia lógica y psicológica y la calidad de implementación del currículo.

El objeto de evaluación es los niveles del currículo macro, meso y micro; los recursos técnicos y didácticos y el grado de desarrollo curricular en cada nivel de concreción. La evaluación del macrocurrículo al emitir “juicios de valor acerca de la pertinencia, coherencia y aplicabilidad de cada currículo” (MEC 2010) el mesocurrículo a nivel de las instituciones y el microcurrículo a través de la evaluación docente.

## **APOORTE PERSONAL**

Desde la última década en nuestro país se habla de implementar la evaluación a los directivos como una forma para rendir cuentas, ha venido implementando en las instituciones educativas, el auto evaluación institucional en torno al desarrollo del PEI, como un mecanismo autorregulador sobre las metas alcanzadas, de acuerdo con los objetivos propuestos en cada uno de sus componentes: Administrativo, pedagógico y de proyección a la comunidad.

Los planes de mejoramiento anual, fundamentados en el análisis de los resultados logrados por la institución en su auto-evaluación, en un año lectivo, se convierten en estrategias renovadoras de la vida de la organización. La institución es el contexto en el que se materializan los objetivos de aprendizaje y de desarrollo de los estudiantes, docentes y directivos, debemos cultivar la cultura de la evaluación con el fin de que la evaluación sea mirado para mejorar.

## CAPITULO III

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

#### 3.1. La evaluación del docente

“En el papel mediador de la acción pedagógica, el docente no es neutro, ya que se compromete por entero en la situación pedagógica, con lo que cree, con lo que dice, con lo que hace, con lo que es. Según el tono que adopta, la mirada que emite, el gesto que realiza, su mensaje adquiere un valor específico, para el conjunto de los alumnos y una resonancia especial para alguno de ellos“ (M. Postic)

Varios expertos, coinciden que el profesor debe efectuar su evaluación en las siguientes áreas:

Estudio de sus características personales (aptitudes, motivaciones, hábitos, conocimientos)

Observación de sus comportamientos (rasgos de conducta y relacionamiento social)  
Estudio de los efectos del proceso educativo seleccionado sobre los alumnos. (B. Maccario)

El docente debe evaluar su “estrategia pedagógica”, entendida “como la ciencia y/o arte de combinar y coordinar acciones para alcanzar un objetivo.

Corresponde a una planificación para llegar a un resultado proponiendo objetivos que se quieren lograr y los medios que se disponen para lograrlos.” (G. Mialaret)

La noción de estrategia, más que la de método, destaca la interdependencia entre la elección de los medios y las fases previas de formulación de los objetivos, de identificación de las características de los alumnos, del análisis de los recursos y de las dificultades. (P. Brunswing – G. Berger )

### 3.2. Definición y proceso de la evaluación del desempeño

Desempeñarse, significa cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer, en este contexto entendemos que al tratar de entender la evaluación es necesario tomar en cuenta que técnicamente la evaluación es un proceso complejo). Es un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo). La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser (Tejedor, 2011).

Y es justo en donde debemos partir para establecer una de definición de la evaluación de desempeño, pues es claro que no se la debe entender solamente en parámetros de examinar conocimientos del docente ni menos se le debe catalogar el carácter de una evaluación intimidatoria, debe contextualizarse como una herramienta de diagnóstico en donde en este caso los docentes podrán reconocer gracias a ella tanto sus aciertos como errores, en dos aspectos determinantes en lo cognitivo en donde el docente como cualquier otro profesional debe constantemente capacitarse y actualizarse en relación al conocimiento y la utilización correcta de los distintos métodos e instrumentos con los que cuenta para realizar su tarea educativa pero sin olvidar los aspectos afectivos pues se tiene que tener en cuenta que *la afectividad es aquella zona intermedia en la que se unen lo sensible y lo intelectual, pues mediante ella se revela el individuo al exterior y en la cual se comprueba la indiscernible unidad de cuerpo y alma que es el hombre*, (Roqueñi Rello, 2008) así el comportamiento actitudinal, el trato hacia los estudiantes y colegas, la confianza que exista entre docentes y estudiantes asegura un mejor desempeño.

El papel que puede jugar la evaluación del desempeño docente en el desarrollo de la actividad escolar, es doble: *Como instrumento técnico de control, de responsabilidad y de imputabilidad: la escuela es una realidad que implica una relación entre*

*personas, una estructura, tareas y presupuestos, así como una obligación contractual de ofrecer un servicio de calidad a la sociedad. Como un instrumento de formación de los profesionales de la educación (capacidad interna de mejora), en respeto a su misión en la sociedad, que es un proyecto integrado que hace que la escuela sea más que la aglomeración de personas y de campos específico. (Tejedor, 2011).*

Hoy se admite que la evaluación supone, en primer lugar, un diagnóstico, una descripción, pero además debe incorporar la perspectiva de análisis que prevea ciertas hipótesis explicativas, que facilitarán la toma de decisiones. *Los juicios de valor que comporta la evaluación suponen la comparación entre lo existente y lo deseable, por lo que la evaluación supone un “deber ser”, es decir, una invitación al cambio. Asunto esencial será, por tanto, quien determine ese “deber ser”. La evaluación debe ser vista como una oportunidad para el debate del “deber ser”, para cuestionar los propósitos del quehacer docente, sus modelos de actuación y su papel en la sociedad actual. (Tejedor, 2011)*

### **3.2.1. Evaluar para mejorar**

La política educativa se estructura en torno a tres ejes de acción: ampliación de la cobertura, fortalecimiento de la eficiencia y mejoramiento de la calidad. Este último eje de política se relaciona con que los niños, niñas y jóvenes del país adquieran y desarrollen competencias que les permitan participar en la sociedad como ciudadanos productivos, así como convivir democrática y pacíficamente. Este enfoque de la calidad implica que el sistema educativo responda a las demandas de la sociedad y contribuya al desarrollo del país, entendiendo que educar integralmente a un estudiante, es concebir a éste como un ser biopsicosocial, es decir, como un yo integral y apuntar con los planes, los programas, las estrategias y la práctica general en el aula y en la escuela, es decir, como un yo integral y apuntar con los planes, los programas, las estrategias y la práctica general en el aula y en la escuela, es decir, con todo el currículo, a que se desarrolle por igual en todos sus aspectos. (Betancourt Maya, 2008).

La estrategia de mejoramiento de la calidad incluye tres componentes que se articulan en el llamado círculo de calidad:

- Los estándares básicos de competencias,
- Los planes de mejoramiento
- La evaluación.

El primer componente busca ofrecer referentes a la comunidad educativa sobre lo que los estudiantes deben aprender y aprender a hacer a su paso por el sistema educativo; el componente de planes de mejoramiento pretende que las instituciones educativas y las secretarías de educación desarrollen herramientas de gestión que repercutan sobre los logros de los estudiantes; y el componente de evaluación tiene como propósito proporcionar información acerca de los logros y desempeños de estudiantes, instituciones, docentes y directivos docentes.

### **3.2.2. Evaluación de la calidad del desempeño profesional**

En la concepción de calidad la evaluación ocupa un lugar fundamental, que funciona como un diagnóstico que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento, para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional).

Igualmente, la evaluación de estudiantes, instituciones y docentes apoya el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, ya que constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que se formulan las instituciones educativas, las regiones y el país. (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2008).

La adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes dependen de múltiples factores individuales y de contexto, pero es innegable que los docentes y directivos docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza – aprendizaje que se dan en las instituciones educativas, ya sea desde la dirección de los establecimientos o desde la práctica pedagógica en las aulas. En otras palabras, el factor docente es esencial en cualquier modelo de calidad de la



educación, por lo que evaluar a los educadores es una acción estratégica para la política educativa.

La evaluación de docentes y directivos docentes debe ser parte de una cultura de la evaluación y convertirse en una práctica cotidiana, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos, ya que de esta manera podrá proporcionar información valiosa para que las instituciones fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades, y el Ministerio de Educación Nacional diseñe políticas de gestión de la calidad que respondan a las necesidades del país.

Específicamente, el proceso de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, e identificando sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia y la dirección educativa. Así mismo, esta evaluación de desempeño debe promover el reconocimiento y la valoración del quehacer profesional de docentes y directivos docentes, ya que son ellos quienes día a día se encargan de hacer posible la educación en el país y aportar de esta forma a la construcción de una sociedad más equitativa, productiva, democrática y pacífica.

En síntesis, la evaluación de desempeño promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo que se refleja en los procesos de aula, en la gestión institucional y en el desarrollo de la comunidad, todo lo cual contribuye a tener una educación de calidad.

### **3.2.3. Evaluación al 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. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010).

La evaluación profesoral no debe ser vista una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. (Molina, 2006)

Gracias a la evaluación docente, las instituciones educativas pueden establecer las fortalezas y debilidades de los facilitadores del proceso de aprendizaje para de esta manera alcanzar una educación de calidad.

#### Niveles de Evaluación

Los niveles de evaluación son los mismos para docentes y directivos y se clasifican, así:

Nivel Excelente: suma de evaluación interna y externa mayor o igual a 90%

Nivel Muy Bueno: suma de evaluación interna y externa entre 80% y 89%

Nivel Bueno: suma de evaluación interna y externa entre 60% y 79%

Nivel Insatisfactorio: suma de evaluación interna y externa menor a 60%

Los directivos y docentes que alcancen en la evaluación niveles Excelente y Muy Bueno, se harán acreedores a becas y pasantías; serán utilizados sus servicios para cursos de capacitación; recibirán un estímulo económico anual por 4 años; y, serán evaluados cada 4 años.

Los directivos y docentes que alcancen en la evaluación el Nivel Bueno, serán evaluados cada 2 años y recibirán capacitación específica en función de las necesidades.

Los directivos y docentes que obtengan un Nivel Insatisfactorio deberán capacitarse de manera obligatoria. Al año siguiente serán evaluados nuevamente; si vuelven a obtener una evaluación en Nivel Insatisfactorio serán separados del magisterio, de acuerdo a lo dispuesto en el Art No. 38, literal a) de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs plantea que el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, “los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial –especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial.

Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. (Mondy, 2006).

Fuchs señala que un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro. (Fuchs, 2005)

En el ámbito educacional, Ralph Tyler define la ED como El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos. Además Cronbach la define como: La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin. (Casanova, 2009)

Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. Finalmente, se señala que la ED de un profesor es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (Valdés V, 2005)

La Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

1. Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.

Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio.

2. Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración.

3. Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales. La evaluación de desempeño es el eje del proceso de Mejoramiento Organizacional por lo que debe caracterizarse por ello al momento de construirla.

Es imprescindible entonces evaluar el sistema educativo con detenimiento- externa e internamente, sus resultados y sus procesos- para poder tomar las medidas oportunas y mejorar cualitativamente su funcionamiento y sus resultados. Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización escolar, es decir, sean el “Capital Intelectual” de la organización es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo

#### **3.2.4. Objeto de la evaluación al desempeño docente**

La evaluación del desempeño de una persona significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función.

La evaluación del desempeño docente es un proceso cuya finalidad es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los propósitos de la enseñanza y propósitos educativos nacionales. Sin embargo, la función docente es muy amplia y compleja y es necesario acotarla en indicadores profesionalmente conocidos. Dado que el objeto de evaluación es el desempeño docente, el acuerdo secretarial proporciona ocho competencias docentes y sus respectivos atributos (Anexo 1) que forman parte de los criterios a evaluar.

#### **Indicadores y criterios**

Para el propósito de la presente evaluación, el desempeño docente se compone por dos indicadores: Desarrollo pedagógico y desarrollo profesional.

1. Desarrollo pedagógico: Comprende la forma en que a través de la enseñanza, el docente promueve el desarrollo de competencias en los alumnos. Este indicador abarca las siguientes actividades docentes: planeación de clase o de secuencias

didácticas, desarrollo de clase, evaluación de los aprendizajes y uso de materiales didácticos.

2. Desarrollo profesional: Se refiere a los procesos mediante los cuales el profesor alcanza niveles más altos de competencia profesional y amplía la comprensión de sí mismo, de su rol, los contextos y de la carrera profesional, en otras palabras, para que el docente tenga un crecimiento profesional continuo (Duke y Stiggins, 1990). Contempla las actividades realizadas por el docente en dos modalidades, la primera se refiere a la actualización formal del docente convocada por autoridades educativas como por ejemplo PROFORDEMS, y la segunda hace referencia a la actualización autónoma que realiza el docente de manera independiente para promover su propio desarrollo profesional.

### **3.2.5. LINEAMIENTOS DE A EVALUACIÓN DOCENTE**

Con base en lo expuesto anteriormente se desprenden los siguientes lineamientos de evaluación docente:

- 1. La evaluación docente en los planteles**, no se limita por la sola percepción de los involucrados en el proceso de evaluación, por el contrario, requiere evidencia comprobable y de criterios y estándares contemplados en los instrumentos de recolección de datos susceptibles de aplicarse a todo el personal docente.
- 2. La función de la evaluación docente es formativa.** La recolección de datos del proceso de enseñanza se realiza a lo largo de un ciclo escolar y contempla una serie de evidencias que brinden elementos para caracterizar y valorar la calidad de la enseñanza y la mejora que ésta presenta en el tiempo. En este sentido, la evaluación tiene el propósito de retroalimentar a los docentes para realizar modificaciones para mejorar la enseñanza y en su caso, brindar una perspectiva en los ámbitos en que los docentes requieran para mejorar profesionalmente.
- 3. Los criterios y estándares del desempeño docente se basan en las competencias docentes** y sus respectivos atributos, plasmados en el acuerdo 447 emitido por la Subsecretaría de Educación Media Superior

(SEMS), y de forma particular, por aspectos emitidos por la DGB que contribuyan para el desarrollo académico de docentes y alumnos. Por su parte, los instrumentos de evaluación y los procesos de análisis de información, en su conjunto, contemplan los estándares que describen el nivel de desempeño basados en el acuerdo.

- 4. Cada docente es responsable de su autoevaluación.** Todas las evidencias y análisis se organizan en un portafolio que puede ser solicitado por las autoridades educativas. En un principio, cada docente organiza la recolección de datos, elige las instancias evaluadoras, concentra la información y realiza el análisis de la misma para realizar su autoreporte. La recolección de datos involucra, además de las evidencias que el propio docente puede recolectar, las evidencias de compañeros docentes y de sus alumnos.

### **3.2.6. Por qué evaluar a los docentes**

**En la medida en que se proponga un sistema que presenta metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional,** los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a si mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera como profesional, la evaluación también le sirve para:

Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.

Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones.

Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución

Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

## **APORTE PERSONAL**

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma. La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad



## **CAPÍTULO IV**

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

El Ministerio de Educación del Ecuador, cita en su portal electrónico, en el link de ESTRUCTURA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN EDUCACIONAL, lo siguiente: “El sistema educativo ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país.”

#### **4.1. Evaluación del Desempeño Directivo**

##### **4.1.1. Importancia del desempeño directivo**

La gestión y la calidad de los procesos docentes educativos muestran estar correlacionados con el desempeño directivo, a través del liderazgo. Los trabajos de investigación de Waters, Marazano y McNulty, que muestrearon a más de un millón de alumnos en los Estados Unidos, atribuyen al liderazgo de los directores aproximadamente el 25% de incidencia sobre los resultados académicos de los alumnos. En América Latina, en tanto, las investigaciones referidas a las llamadas "escuelas de calidad" revelan conclusiones similares, es decir el liderazgo educativo incide en los resultados del proceso docente educativo.

Las lideresas son personas o grupos de personas competentes en el arte de influir y dirigir a una comunidad educativa en la construcción de los intereses generales de bienestar y realización a través de la educación. El liderazgo se prueba en situaciones complejas, en momentos difíciles o críticos. El caso de la educación de los sectores más pobres de América Latina, de acuerdo a investigaciones realizadas por OREALC-UNESCO las escuelas viven una situación crítica. Los índices de aprendizaje son mínimos, los niños, las niñas, los y las adolescentes suelen vivir en condiciones precarias, en muchas ocasiones con padres que se ven obligados a emigrar a la ciudad o a países extranjeros, circunstancias que no son ajenas a los estudiantes escolares y colegiales de esta provincia. (MEC).

En las referidas circunstancias los estudiantes viven bajo la creciente amenaza de la violencia que se expresa de múltiples formas, de tipo familiar, derivada de las tensiones sociales devenidas de la exclusión socio económica o de fenómenos tales como la habitualidad delictiva del entorno próximo. Ante estas condiciones directivos y profesores deben cumplir no solo con el cien por ciento de lo exigible, sino que deben ir más allá y dar más tiempo y esfuerzo para desde lo afectivo ayudar aprender a vivir a los estudiantes. La realización de la entrega al trabajo señalada no es factible sin una alta motivación de todos los integrantes de la institución educativa.

El liderazgo trata justamente de cómo lograr que una comunidad humana, una escuela, una empresa, una comuna o municipio, una nación, entregue sus mayores esfuerzos, no por coerción sino por convicción propia para lograr mejores y mayores niveles de vida.

La motivación y el compromiso son característicos del liderazgo, y este trata del arte de conducir a seres humanos hacia el futuro, a seres que somos lenguaje (mundos lingüísticos); acción y emoción. La pedagogía del liderazgo de instituciones educativas de la OREALC UNESCO se refiere al arte de conducir escuelas, colegios, liceos, centros educativos desde esas múltiples dimensiones de lo humano, hacia el futuro, y es lo que hace falta. (MEC).

#### **4.2. Competencias y dimensiones a evaluar en el desempeño directivo**

Toda la complejidad del proceso de dirección de las instituciones educativas se refleja en dos ámbitos, uno interno y otro externo. La evaluación al nivel directivo busca obtener información sobre el desempeño profesional del Rector y Vicerrector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Para ello la evaluación debe llevarse por las siguientes dimensiones:

1. Competencias generales.
2. Competencias pedagógicas.
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.

#### **4.2.1. Competencia general**

La autotutela es el primer elemento fundamental de todo directivo que busca ejercer un liderazgo efectivo, sobre todo con autoridad moral basada en el ejemplo. La transparencia y su percepción son fundamentales para llevar adelante el proceso de dirección, razón por la que su evaluación se torna irrenunciable.

Partiendo del ejemplo propio existe la posibilidad moral de exigir el cumplimiento al equipo docente de forma que la variable control administrativo permite mantener la atención sobre los objetivos institucionales implícitos en la planificación institucional.

El ser eficiente en la gestión genera la sustentabilidad económica del proceso docente educativo de manera que finalmente los recursos son productivos y efectivos.

Desde los postulados de la Reforma del Ministerio de Educación ecuatoriano son 63 los procesos con los que al menos deben cumplir los directivos en general en las instituciones educativas:

1. Asistir puntualmente a la institución.
2. Faltar al trabajo solo en caso de extrema necesidad.
3. Rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa.
4. Hacer seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.
5. Exigir puntualidad en el trabajo al personal de la institución.
6. Controlar el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.
7. Estimular y sancionar al personal de acuerdo con las normas legales vigentes
8. Optimizar el uso de los recursos institucionales.
9. Delegar responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.
10. Delegar funciones de acuerdo con la norma legal vigente.
11. Determinar detalles del trabajo que delega.
12. Realizar seguimiento a las actividades que delega.

13. Transformar los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.
14. Identificar las fortalezas y debilidades del personal, para el mejoramiento de la gestión institucional.
15. Propiciar el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.
16. Planificar el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.
17. Planificar y coordinar el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.
18. Incentivar al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.
19. Propiciar la actualización permanente del personal de la institución.
20. Apoyar los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.
21. Propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.
22. Entregar periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio
23. Entregar oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.
24. Promover la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.
25. Realizar las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.
26. Liderar el Consejo Técnico.
27. Dar a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.
28. Organizar con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.
29. Supervisar con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.
30. Dirigir la conformación del Comité Central de Padres de Familia.
31. Supervisar la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.
32. Propiciar el cumplimiento de la Constitución y en particular del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.

33. Cumplir y hacer cumplir el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.
34. Coordinar la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.
35. Hacer cumplir el Manual de Convivencia Institucional.
36. Coordinar la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.
37. Organizar la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.
38. Tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.
39. Jerarquizar los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.
40. Establecer objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.
41. Definir sus actividades con base en los objetivos propuestos.
42. Entregar oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.
43. Organizar la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.
44. Promover la investigación pedagógica.
45. Promover la innovación pedagógica.
46. Realizar contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico, de acuerdo a la Ley.
47. Planificar y programar la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.
48. Solicitar informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.
49. Buscar otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.
50. Aplicar normas legales presupuestarias, financieras y de compras públicas en el proceso de gestión.
51. Realizar arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.
52. Determinar la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.

53. Aplicar procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.
54. Controlar adecuadamente el movimiento financiero de la institución.
55. Ser corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.
56. Rendir cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.
57. Coordinar 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.
58. Requerir a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.
59. Coordinar con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.
60. Informar sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.
61. Elaborar con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los profesores, de acuerdo con las necesidades de la institución.
62. Atender, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos
63. Actuar a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.

#### **4.2.2. Competencias Pedagógicas:**

Estas son 14 y tienen que ver más allá del control general de la institución, con la ejecución y coordinación del proceso docente educativo con la gestión de proyectos educativos, con los procesos de evaluación de la institución, en especial verificar la aplicación de la planificación didáctica, además de garantizar el derecho a la educación. (MEC).

A continuación se presentan las actividades que los directores deben desarrollar en el campo pedagógico.

1. Organizar la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.
2. Organizar la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año o grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.
3. Organizar con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.
4. Observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.
5. Asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.
6. Solicitar a los profesores, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.
7. Verificar la aplicación de la planificación didáctica.
8. Supervisar el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.
9. Realizar acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.
10. Realizar acciones para evitar la deserción de los estudiantes.
11. Garantizar el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.
12. Garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.
13. Garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.
14. Orientar a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

#### **4.2.3. Competencias de Liderazgo en la comunidad:**

Este es uno de los elementos sistematizadores del resultado del liderazgo institucional, pues la calidad de la gestión de los directivos de la institución se va a ver reflejada en la comunidad próxima, beneficiaria directa de la institución educativa.

El liderazgo con la comunidad se refleja en:

- Mantener comunicación permanente con la comunidad educativa.

- Apoyar el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.
- Mantener buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.
- No tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.
- Delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.
- Promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.
- Relacionar las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.
- Promover el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.
- Promover el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

## **APORTE PERSONAL**

La evaluación de los directivos tiene sentido siempre y cuando, sea elaborada con fines de mejorar, porque evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral y por la sociedad.

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Evaluar el desempeño de los docente y directivos docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y



fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

## 5. METODOLOGÍA

### **Participantes**

La investigación se realizó en el Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales” sección diurna Parroquia Gualaceo Cantón Gualaceo de la Provincia de Azuay Las personas que participaron en la investigación fueron 20 docentes, 150 estudiantes, 106 padres de familia, 14 integrantes del comité central de padres de familia, 4 estudiantes del consejo estudiantil, 1 supervisor, 1 rector. La comunidad que colaboró en las encuestas estuvo presta a ayudar con lo que se le solicitaba en las encuestas, sin embargo se puede notar que los padres de familia en su mayoría no conocen a los maestros de sus hijos, debido a que la mayoría trabaja y pocas veces acude a la institución educativa.

### **Muestra de investigación**

La muestra tomada fue la siguiente: se evaluaron al rector, vicerrector e inspector general, a 13 docentes de los años de 8º, 9º, 10º años de educación básica, a 7 los maestros de 1º, 2º, 3 años de bachillerato; se contó con la ayuda de 80 estudiantes de educación básica y 70 de bachillerato para la encuesta de docentes, la colaboración de 106 padres de familia.

Para el desempeño profesional se contó con la ayuda del rector, vicerrector, e inspector general los cuales realizaron sus autoevaluaciones y el rector la evaluación de los 20 docentes y el señor supervisor con la evaluación al rector de la institución educativa.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la observación de clase

Los instrumentos utilizados fueron:

- 1) Las encuestas realizadas fueron tomadas del Ministerio de Educación, se las realizó a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros de los Consejos Directivo o Técnico y Estudiantil y Supervisores Escolares;
- 2) Se observó una clase a los docentes investigados para poder ver su

desenvolvimiento dentro del aula y como trasmite los conocimientos a los estudiantes.

Con los datos obtenidos se procede a realizar las tabulaciones para lograr los objetivos propuestos de evaluar el desempeño profesional de los docentes y de los directivos de la institución en educación básica y bachillerato.

**La entrevista y la observación** han sido grandes herramientas para desarrollar el presente trabajo investigativo. Tener ese contacto con los actores educativos me ha permitido percibir cada detalle de la realidad educativa institucional.

Hay aspectos de la comunicación no verbal que han sido muy útiles para tomar nuevas estrategias para alcanzar la respuesta positiva ante el estudio. En cuanto a los instrumentos aplicados en la evaluación del desempeño profesional, éstos fueron dotados por la UTPL y diseñados con fundamento en lo requerido por el Ministerio de Educación para propósitos investigativos. Son once diferentes instrumentos de evaluación. Seis destinados a los docentes y cinco para directivos.

Además, de contar con matrices para ingresar datos numéricos, proporcionadas por la UTLP que nos han facilitado mucho la tabulación de las respuestas.

### **Diseño y procedimiento**

Es una investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, permitió recoger datos de la fuente misma, a través de la observación y la aplicación de encuestas, luego se tabularon los datos para obtener los resultados para poder ubicar en una categoría a la institución educativa. La investigación realizada fue orientada hacia el estudio de una realidad respaldada en el paradigma del análisis socio-crítico.

Se ha fundamentado las ideas y experiencias con bibliografía de autores principalmente ecuatorianos y latinoamericanos, así como particularmente con estudios realizados por OREALC-UNESCO. Además, se ha contado con la lectura de revistas, periódicos nacionales y locales para argumentar experiencias plasmadas en el presente trabajo investigativo.

La bibliografía proporcionada por la UTPL, fue el principal apoyo para la realización de la investigación, las asesorías presenciales recibidas de la universidad, la información que se pudo obtener gracias a la colaboración de la institución educativa, luego se procedió a la tabulación de los datos y organización de la misma, realizando el análisis e interpretación de los resultados para ubicar en una categoría a la establecimiento educativo y al final se formula una propuesta de mejoramiento en los docentes para mejorar los estándares de calidad de la educación, basada en una capacitación de los maestros en el ámbito de liderazgo educativo.

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

El primer supuesto sobre el desempeño profesional de los docentes del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales” de educación básica y bachillerato, tiene la característica de bueno en función a los estándares de calidad.

El segundo supuesto sobre el desempeño profesional de los directivos del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales” de educación básica y bachillerato tiene la característica de excelente en función a los estándares de calidad, esto se debe a que la mayoría de directivos tienen título en cuarto nivel.

El tipo de investigación utilizada corresponde a la investigación socioeducativa basada en el paradigma socio crítico. Esta investigación postula el rescate del sujeto y valoración de las prácticas cotidianas particulares, la ética ambiental y la comprensión de lo humano. El paradigma socio crítico es un proceso que combina la colaboración y la voluntad política de actuar para superar las contradicciones de la acción social. Se ubica dentro del enfoque cualitativo que utiliza la investigación para el cambio social.

El proceso de investigación se inició por la búsqueda de la información relevante sobre la calidad de las instituciones educativas, la evaluación de la calidad educativa, la evaluación del desempeño profesional docente y la evaluación del

desempeño profesional directivo que ayudó a comprender la naturaleza teórica de la investigación.

En un segundo momento se organizó la recolección de datos, una tarea ardua por el tiempo invertido en ello, cinco días se destinó a la observación de la clase y otros tantos para la aplicación de los instrumentos de evaluación docente y directivo. La tabulación y organización de la información fue un trabajo tenaz a fin de obtener la radiografía institucional.

Organizados los datos se procedió al análisis y la interpretación. Análisis que permitía identificar los datos más relevantes y la interpretación que consistió en ir más allá de los datos, dar significado a los principales hallazgos. Acto seguido hubo que cruzar la información para identificar las debilidades y bosquejar la alternativa de solución para el mejoramiento de la institución educativa y finalmente se estructuró el informe de investigación.

En si para llevar la investigación me apoye en el método científico inductivo – deductivo, que me permitieron llegar a la basas de la teoría, y, poder deducir los mismos con la realidad, también el método analítico y sintético me ayudaron en el momento de realizar la interpretación de los datos y poder sintetizar los mismos.

Los resultados de la investigación brindan la visión de los diversos actores con respecto al desempeño profesional de los educadores y directivos de la institución indagada. Mismos que aportan preocupante información sobre la forma de planificar, dar las clases, promover la participación, evaluar y vincularse con la comunidad; esto respecto a los supuestos de los docentes.

En el capítulo de directivos, se ha determinado con los instrumentos de evaluación la capacidad para sumir los desafíos de liderar un centro educativo y principalmente de establecer una relación armoniosa entre quienes la integran

## 6. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 6.1. RESULTADOS

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales” sección diurna Parroquia Gualaceo Cantón Gualaceo de la Provincia de Azuay durante el periodo 2012- 2013.

**TABLA 1**  
**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR (10 PUNTOS)**

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,026	0	0,23	1,648	20	1,905	0,095
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,31	1,545	20	1,853	0,093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,052	0,15	0,46	0,927	20	1,594	0,080
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	12,994	<b>0,650</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La autoevaluación de la práctica docente es un proceso en el que los profesores formulan opiniones valorativas

Sobre la adecuación y efectividad de su trabajo como profesionales responsables de la educación de un grupo de alumnos. Este conjunto de valoraciones acerca de su propia actividad en el aula y en la escuela constituye un elemento imprescindible para mejorar paulatinamente los procesos educativos.

“El proceso de autoevaluación supone que un profesor, individualmente o con otros compañeros, lleve(n) a cabo un auto-examen de su labor docente en distintas dimensiones, empleando diferentes métodos. El empleo de cuestionarios es uno de ellos. La estrategia de autoevaluación que aquí se ofrece se apoya en el uso de un cuestionario que ayuda a la exploración y valoración sobre diversos aspectos relacionados con la práctica docente de los profesores de escuelas primarias.

La necesidad de que los propios profesores evalúen su propia actuación en el desarrollo de la atención diaria del proceso enseñanza aprendizaje a sus alumnos resulta evidente. Con este fin se incluye a continuación un instrumento para la autoevaluación con la finalidad de hacer la auto aplicación sistemática de esta herramienta, ello permitirá, que cada profesor baya ajustando su práctica docente a las necesidades de sus alumnos. Con alguna leve adaptación este instrumento podría ser pasado a los alumnos para que evaluaran la atención recibida.” Gabriela Ramos (2001)

El presente documento deja entrever, que los docentes poseen las características y cualidades requeridas para llevar a cabo las funciones a ellos encomendadas, pues según reflejan los resultados, la sociabilidad pedagógica, es aplicada algunas veces en un 4%, frecuentemente en un 22% y siempre en un 71%; es visible que los porcentajes en el rango de nunca, rara vez y algunas veces, son muy bajos a diferencia de los valores emitidos frecuentemente y siempre, que se hacen

presentes en una equivalencia mayor, ello confirma que los docentes de la institución investigada, fomentan el respeto, la autodisciplina, la inclusión, pero sobre todo el trato a los estudiantes como seres humanos que saben sentir.

**Tabla 2**

**HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,1	0,62	1,03	20	1,748	0,087
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,026	0,05	0,46	1,236	20	1,775	0,089
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,69	1,133	20	1,826	0,091
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,05	0,46	1,339	20	1,852	0,093
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	1,08	0,618	20	1,696	0,085
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,05	0,15	1,751	20	1,956	0,098
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,1	0,54	1,133	20	1,774	0,089
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,69	1,133	20	1,826	0,091
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,62	1,236	20	1,852	0,093
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,05	0,62	1,133	20	1,8	0,090
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098



los estudiantes.								
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,54	1,339	20	1,878	0,094
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,1	0,85	0,721	20	1,67	0,084
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,026	0	0,54	1,236	20	1,801	0,090
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,62	1,236	20	1,852	0,093
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,15	0,54	1,03	20	1,722	0,086
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,1	0,62	1,03	20	1,748	0,087
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,15	0,54	0,927	20	1,645	0,082
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
2.24.5. Descubrir.	0	0,026	0,1	0,23	1,442	20	1,801	0,090
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0,05	0,69	1,03	20	1,774	0,089
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,15	0,23	1,442	20	1,826	0,091
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,05	0,69	1,03	20	1,774	0,089
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0,1	0,31	1,442	20	1,852	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,05	0,23	1,648	20	1,93	0,097
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,1	0,15	1,648	20	1,904	0,095
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,05	0,46	1,339	20	1,852	0,093
2.24.15. Socializar.	0	0	0,05	0,31	1,545	20	1,904	0,095
2.24.16. Concluir.	0	0	0,05	0,31	1,545	20	1,904	0,095
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
2.24.18. Preservar.	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	75,858	<b>3,793</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

No está por demás recordar que los derechos de la ciudadanía se han ido conformando en base a la extensión y generalización de unos ciertos niveles de igualdad que han servido para establecer las bases de una sociedad más justa en la que una ciudadanía plena implica el respeto y desarrollo, junto a los derechos civiles y políticos, de esos derechos que consideramos depositarios de la igualdad material: los derechos sociales. “El derecho a la educación aparece claramente delimitado como uno de los derechos imprescindibles en una comunidad democrática, ya que es gracias a la educación y a la participación política como se adquiere la condición de miembro de un grupo, no bastando por tanto la igualdad política si no existe junto a ella la posibilidad real de acceso al conocimiento.” Antonio Sánchez P. (2009)

Sobre un porcentaje de 4.23 puntos, los docentes se autoevalúan con un total de 3.793, con lo cual son considerados como excelentes en esta dimensión, lo que indica que poseen y desarrollan en sus estudiantes habilidades pedagógicas, cognoscitivas y motrices que permitan el razonamiento, el pensamiento crítico y la reflexión, tienen porcentajes de frecuentemente en un 29% y siempre en un 65%; los presentes resultados invitan a cada uno de los docente autoevaluados, a mantenerse en la línea de la investigación constante, la responsabilidad, al planificar, evaluar y entregar a tiempo los resultados que permitirán efectuar una re planificación de los temas tratados, lo cual irá en pro de la comunidad educativa.

**TABLA 3**

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,85	0,927	20	1,774	0,089
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,05	0,31	1,545	20	1,904	0,095
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,62	1,236	20	1,852	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
3.6. Me siento estimulado por	0	0	0,2	0,62	0,824	20	1,644	0,082

mis superiores.								
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,1	0,69	0,927	20	1,722	0,086
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,05	0,46	1,339	20	1,852	0,093
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,15	0,62	0,824	20	1,619	0,081
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	20,243	<b>1,012</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Mearns y Cain (2003) han llegado a la conclusión de que los profesores que se perciben así mismos como poseedores de cierto grado de habilidad para regular sus emociones utilizan más estrategias activas para enfrentarse a las situaciones en el entorno académico, experimentan menos consecuencias negativas de estrés y mayor realización personal.

Sin embargo, no podemos centrarnos solamente en los estudiantes cuando hablamos de desarrollar habilidades socio-emocionales, puesto que también es necesario incidir en la necesidad de fomentar dichas capacidades en el profesorado. Hace tiempo que se viene hablando del agotamiento docente, de la frustración y desmotivación del profesorado, es decir, del síndrome de estar quemado” (Durán, Extremera y Rey, 2001).

La presente dimensión refleja que los docentes de la unidad educativa investigada, emocionalmente se sienten identificados en la profesión por ellos escogida, y a gusto en su lugar de trabajo, puesto que existe rara vez, un escaso 1%, algunas veces un 5%, frecuentemente en un 31% y siempre en un 63%; estos porcentajes hablan a favor de la gestión directiva, pues se da a conocer que trabajan en función de la salud emocional del cuerpo docente.

**TABLA 4**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0,1	0,62	0,927	20	1,671	0,084
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,052	0,15	0,54	0,721	20	1,465	0,073
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,1	0,62	0,927	20	1,671	0,084
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,1	0,46	1,133	20	1,723	0,086
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,2	0,54	0,824	20	1,593	0,080
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,26	0,54	0,824	20	1,618	0,081
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,1	0,92	0,515	20	1,567	0,078
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,1	0,69	0,927	20	1,722	0,086
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0,15	0,77	0,721	20	1,644	0,082
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0	0,026	0,2	0,62	0,721	20	1,567	0,078
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	16,241	<b>0,812</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Las necesidades educativas especiales que el alumnado de esta etapa puede presentar van a depender de sus características personales y de las condiciones socioeducativas en las que se desenvuelven. Se pueden agrupar considerando las dificultades predominantes del alumnado, sin que esto implique que el alumnado que presenta un déficit determinado tenga necesariamente las mismas necesidades educativas. ni que las mismas tengan siempre un carácter “especial”. Es más, determinadas necesidades educativas que en un contexto determinado son

consideradas como “especiales” en situaciones educativas más adaptadas dejan de serlo.

Las dificultades de aprendizaje de los alumnos tienen un carácter fundamentalmente interactivo, pues dependen tanto de las características personales del alumno como de las características del entorno educativo en el que se desenvuelve y la respuesta educativa que se le ofrece.

“Cuando desde un planteamiento curricular comprensivo y diversificado, inserto en la cultura de la diversidad, pretendemos dar respuesta a los alumnos de necesidades especiales, no podemos olvidar, como es el caso, ni la especificidad frente a la diversidad, ni la formación inicial del profesorado. Nuestra hipótesis de trabajo no podía ser más pesimista, ya que si deseamos una educación de calidad para todos, desde los paradigmas de normalización hacer de la diferencia un valor, haciendo normal la diferencia e inclusión una educación de todos y para todos, tropezamos con que la formación que están recibiendo los aspirantes a profesores de Educación Secundaria desde ese perfil, "para atender a la diversidad", sencillamente no existe, e incluso parten de prejuicios, creencias e ideas que lo dificultan.” JC Moreno (2011).

Por ello queremos, en cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales, los docentes lo realizan, nunca en un 1%, rara vez en un 4%, algunas veces en un 15%, frecuentemente en un 40% y siempre en un 40%, esto permite visualizar que los docentes están conscientes de la gran importancia que tiene el atender a los estudiantes individualmente en cada una de sus necesidades, formando parte integral de su aprendizaje.

**Tabla 5**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,31	1,545	20	1,853	0,093
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0,026	0	0,15	1,751	20	1,931	0,097
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,05	0,08	1,854	20	1,982	0,099
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0	0	1,957	20	1,983	0,099
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	19,589	<b>0,979</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

“Los últimos 15 años han significado el posicionamiento de nuevos paradigmas, con relación a los derechos humanos de todas las personas. En el caso particular de niños y niñas, a partir de la Convención Internacional sobre los Derechos de! Niño, que los reconoce como sujetos de derechos, es decir, como personas con derechos y responsabilidades, con capacidad para ejercerlos y demandar su cumplimiento. Sus principios forman parte de la Constitución desde 1998. De igual manera, el nuevo Código de la Niñez y Adolescencia recoge los principios y derechos declarados en ¡a convención y establece, al mismo tiempo, la necesidad de realizar cambios importantes en las instituciones.

Desde esta perspectiva, se han vuelto obsoletas las normas y reglamentos existentes en las instituciones educativas. Los problemas y conflictos que vivimos actualmente no pueden ya resolverse bajo el régimen disciplinario que actualmente se aplica en las instituciones educativas, es necesario construir pautas de convivencia que permitan garantizar la vigencia de los derechos reconocidos constitucionalmente para todos.” Rosa María Torres (2003)

De acuerdo los resultados reflejados, al referirse a la aplicación de normas y reglamentos, los docentes afirman que dan cumplimiento a cada una de las disposiciones institucionales en el momento oportuno, por lo que se observa vemos que el puntaje es de 0,979 eso hace ver que pues al aplicar el reglamento interno, planificar y entregar a tiempo cada uno de los requerimientos y faltar sólo cuando es estrictamente necesario, contribuye al engrandecimiento institucional, y sobre todo a fortalecer la ley.

**Tabla 6**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,05	0,77	0,927	20	1,748	0,087
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,15	0,39	1,133	20	1,697	0,085
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,1	0,54	1,133	20	1,774	0,089
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,1	0,62	1,03	20	1,748	0,087
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,54	1,339	20	1,878	0,094

6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,1	0,54	1,133	20	1,774	0,089
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	16,409	<b>0,820</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La relación entre escuela y comunidad puede concebirse también como un intercambio entre la institución educativa y su contexto. En rigor, la institución se explica -es decir, adquiere significación- en relación con el medio social en el que actúa. Ese medio condiciona, facilitando o dificultando, su accionar cotidiano. En la escuela el contexto está presente en todo momento: demandas de los padres, apoyos de grupos o instituciones locales, conflictos, etc. Todo esto puede llevar a la escuela a modificar, deliberadamente o no, sus cursos y estilos de acción.

El contexto está en permanente transformación -en movimiento-, lo que produce cambios en las condiciones generales de desempeño y en las demandas y exigencias que se le plantean a las instituciones. La escuela, para mantener su vigencia como institución, está obligada a procesar esos cambios. Este es un desafío que enfrenta cotidianamente.

Podría analizarse a cada institución como ocupando una parcela del terreno social que establece un cerco material y simbólico que la delimita y actúa como continente y membrana que regula los intercambios con el "exterior". Este cerco adquiere características diferentes según la institución, lo que permite determinar el grado de apertura o permeabilidad de una institución determinada. Frigerio, G. Poggi, M. 2003 Las relaciones con la comunidad es un tema que no debe estar aislado del quehacer educativo, por ello los docentes afirman que se sienten a gusto, rara vez en un 1%, algunas veces en un 5%, frecuentemente en un 33% y siempre en un 61%; dichos valores ponen de manifiesto que en Kasama labora un equipo humano que se inter relaciona con la comunidad educativa, lo cual es saludable, pues el hecho de compartir decisiones, por muy pequeñas que éstas sean, hacen sentir bien a estudiantes, padres de familia autoridades y demás miembros de la comunidad.



**Tabla 7**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,08	1,957	20	2,034	0,102
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,77	1,03	20	1,8	0,090
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,92	1,854	20	2,778	0,139
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0	0,39	1,339	20	1,75	0,088
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	17,986	<b>0,899</b>
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>				<b>8,962</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.**

El clima de trabajo en las Instituciones Educativas se puede especificar en tres niveles:

“a) El nivel de dirección responsable del control administrativo interno, de la distribución de recursos, de la coordinación del trabajo, de la motivación e incentivación. El proceso de aplicación de este nivel de Dirección asegura la confianza y el respeto y finalmente la legitimación del Liderazgo.

b) El nivel institucional referido a la creación de vínculos entre la organización y el entorno con el fin de lograr aceptación de los clientes y legitimidad en sus actuaciones formativas y de preservar a los encargados de la formación, de las presiones que atenten contra el propio Proyecto Educativo.

c) El nivel técnico que es responsable de la conducción del proceso educativo de los miembros y que tiene como objetivo hacer efectivo este proceso. En general se puede decir que una institución goza de buena salud organizacional en la medida en que estos tres niveles estén en armonía y además la institución dirija su energía de una forma efectiva hacia el logro de los objetivos establecidos.

Claro está, el clima, es una cuestión subjetiva que habría que definir en los términos de su dimensión real, adecuada. Para Porter es el Conjunto de propiedades habituales típicas o características de un ambiente de trabajo concreto, su naturaleza, según es percibida y sentida por aquellas personas que trabajan en él o están familiarizadas con él.” PORTER, Luis (2008)

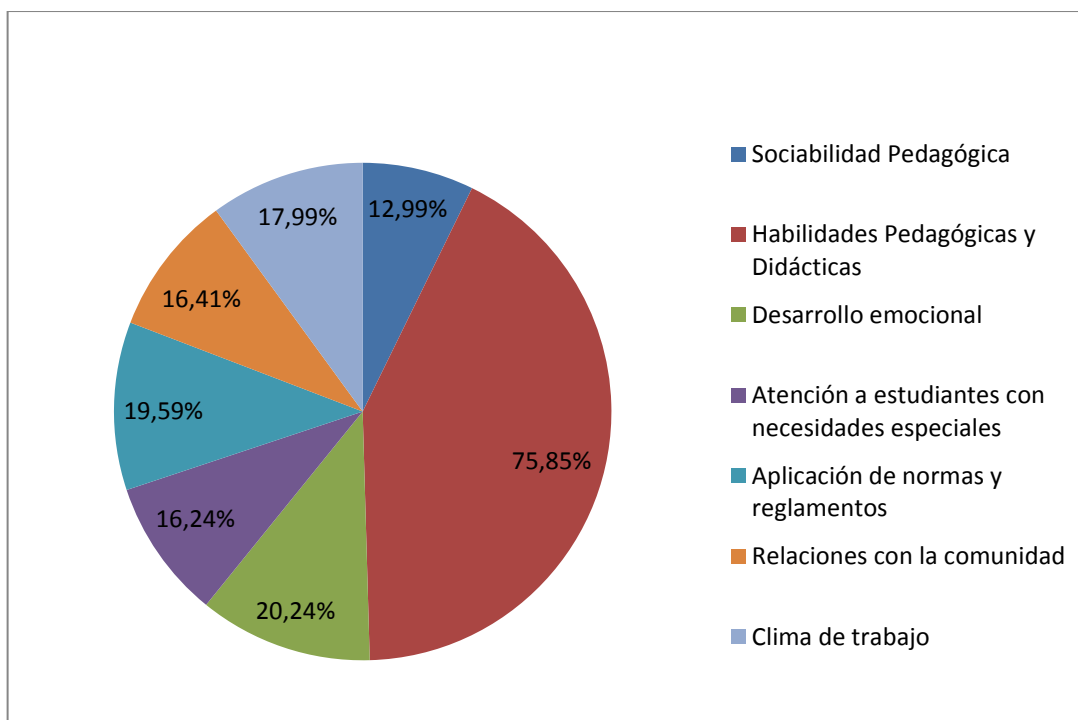
Mantener un clima de trabajo es lo ideal la institución es el segundo hogar para todos los actores y con ello se demuestra profesionalismo, eficiencia y eficacia, lo cual en el Colegio, se pone de manifiesto nunca en un 7%, rara vez en un 1%, algunas veces en un 11%, frecuentemente en un 27% y siempre en un 70%; resultados que dejan en claro que este equipo de trabajo está dispuesto al cambio, que comparte inquietudes, conocimientos y estrategias, factores que contribuyen en un buen clima de trabajo.

## PUNTAJE TOTAL EN LA AUTOEVALUACIÓN 8.962/10

### TABLA RESUMIDA DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

<b>DIMENSIONES EVALUADAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>					<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b><i>Sociabilidad Pedagógica</i></b>	3%	5%	4%	22%	71%	20	12,994%
<b><i>Habilidades Pedagógicas y Didácticas</i></b>	0%	2%	4%	29%	65%	20	75.85%
<b><i>Desarrollo emocional</i></b>	0%	1%	5%	31%	63%	20	20,243%
<b><i>Atención a estudiantes con necesidades especiales</i></b>	1%	4%	15%	40%	40%	20	16,241%
<b><i>Aplicación de normas y reglamentos</i></b>	%	%	%	%	%	20	19,589%
<b><i>Relaciones con la comunidad</i></b>	0%	1%	5%	33%	61%	20	16,409%
<b><i>Clima de trabajo</i></b>	7%	1%	11%	27%	70%	20	17,986%
<b>TOTAL</b>						20	100%
<b>Valor real</b>							

### GRÁFICO DEL RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.



## ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE.

El puntaje promedio total de los docentes evaluados es de 8,96 /10 lo cual indica que las diferentes competencias evaluadas se ubican en un nivel satisfactorio; es decir, todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a las competencias se evidencian frecuentemente y se manifiestan en muchas situaciones, existen una alta consistencia en los diferentes contextos del evaluado.

La contribución individual que se tuvo para evidenciar la mayoría de los criterios de calidad establecidos; según el gráfico el resultado es bueno

### COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA POR (10 PUNTOS).

#### DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

**TABLA 8**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,4 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	2,496	2,88	4,34	16,170	20	25,881	0,259
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	1,824	4,42	4,62	11,550	20	11,414	0,224
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	2,112	3,46	4,05	15,015	20	11,629	0,246
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,688	4,03	4,91	11,165	20	10,798	0,228
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,152	3,46	7,23	14,245	20	13,078	0,261
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1,632	3,84	6,07	11,935	20	11,476	0,235
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	2,592	3,46	4,34	10,395	20	10,778	0,208
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	2,496	7,1	4,91	6,545	20	10,058	0,211

1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	2,016	3,26	4,05	12,705	20	11,031	0,220
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	90,21	<b>2,091</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

En los presentes resultados, de acuerdo a la apreciación de quienes co-evalúan, los docentes aplican estrategias metodológicas en función de un mejor aprendizaje, nunca en un 8%, rara vez en un 22%, algunas veces en un 21%, frecuentemente en un 17% y siempre en un 32%, lo cual refleja que se debe trabajar en equipo para alcanzar mejores resultados, un trabajo en equipo que incluiría planificar conjuntamente en cada una de las áreas: actividades, estrategias de metodológicas, elaboración de material didáctico novedoso, que motive al estudiante a seguir aprendiendo, lo cual fortalecerá a la institución.

**TABLA 9**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,768	7,3	4,91	13,475	20	21,452	0,265
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	2,976	5,38	5,2	6,930	20	19,484	0,205
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	2,496	2,69	7,51	11,165	20	19,863	0,239
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	2,016	6,14	5,2	10,395	20	16,757	0,238
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	2,112	5,57	5,2	9,625	20	18,507	0,225
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	96,04	<b>1,171</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

En cuanto al cumplimiento de normas y reglamentos, a criterio de los co-evaluadores, los docentes cumplen parcialmente los disposiciones institucionales,

siendo aplicados, nunca en un 4%, rara vez en un 22%, algunas veces en un 28%, frecuentemente en un 17% y siempre en un 32%, ello invita a los docentes a actuar con mayor comprometimiento, pues todo el trabajo efectuado es un circuito y si un miembro del equipo falla pierden todos, especialmente los estudiantes.

**Tabla 10**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	2,016	2,3	8,96	12,705	20	25,984	0,260
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	1,728	4,03	10,4	8,47	20	21,634	0,246
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	1,728	4,22	7,51	11,935	20	25,401	0,254
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	2,016	3,65	6,65	13,86	20	26,171	0,262
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	99,18	<b>1,022</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

En la presente dimensión, se nota una pequeña resistencia al cambio, que si bien es cierto no influye en gran medida al logro de las metas y objetivos propuestos por la institución, se debe trabajar en función de mejorar la actitud de ciertos docentes.

**Tabla 11**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	2,592	5,38	6,36	7,7	20	9,026	0,220
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	3,072	3,46	7,23	8,085	20	11,838	0,218
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	2,688	4,03	9,54	5,775	20	7,032	0,220
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	2,016	5,38	6,94	9,24	20	8,568	0,236
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	1,248	3,84	9,83	10,78	20	12,694	0,257
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	2,88	3,84	7,51	8,085	20	10,310	0,223
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	2,016	6,72	6,94	6,545	20	15,217	0,222
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,288	0,38	11,8	20,79	20	26,150	0,333
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	100,00	<b>1,930</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>6,214</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Diana Lituma

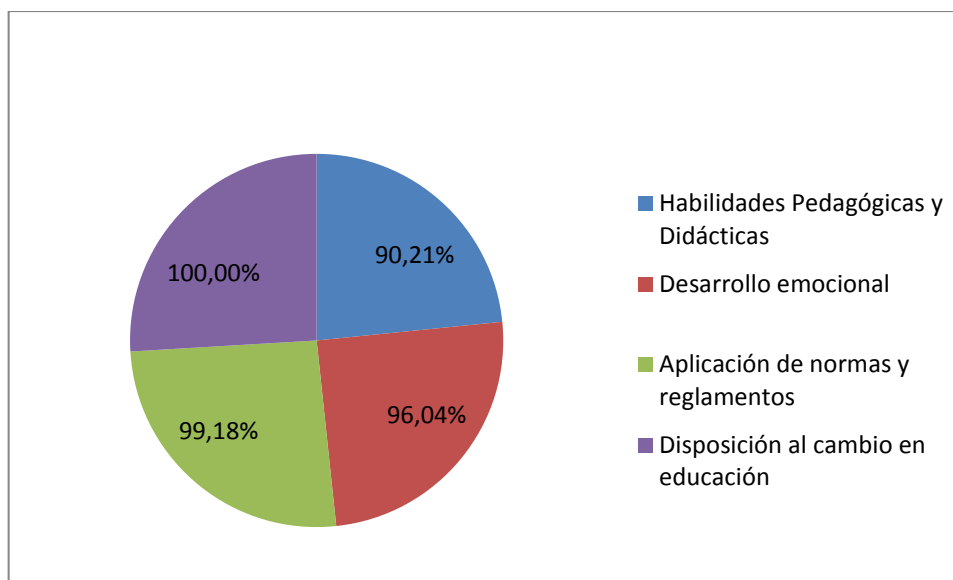
Los resultados de la presente tabla, reflejan que los docentes, de acuerdo al criterio de los coevaluadores, no se sienten identificados totalmente en el ambiente laboral, lo cual solicita una mejor comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.

**PUNTAJE TOTAL EN LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES 6. 214/10**

**TABLA RESUMIDA DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES**

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN					TOTAL	
	1	2	3	4	5	N <sup>o</sup>	%
<i>Habilidades Pedagógicas y Didácticas</i>	8%	22%	21%	17%	32%	20	90,21%
<i>Desarrollo emocional</i>	0%	5%	5%	12%	78%	20	96,04%
<i>Aplicación de normas y reglamentos</i>	4%	22%	28%	17%	32%	20	99,18%
<i>Disposición al cambio en educación</i>	0%	5%	13%	31%	42%	20	100,00%
<b>TOTAL</b>						<b>20</b>	<b>100%</b>
<i>Valor promedio</i>							<b>96,35%</b>

## GRÁFICO DEL RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.



### ANÁLISIS A LA COEVALUACIÓN DOCENTE

Los resultados del instrumento de coevaluación docente, aplicado al coordinador general y a los coordinadores de las áreas de lenguaje, ciencias naturales, matemáticas y estudios sociales, reflejan puntajes significativos en cada una de las dimensiones del instrumento, pero sin duda los mejores se obtuvieron en el área de estudios sociales, dado que son los que más se aproximan a la valoración máxima, mientras que la valoración proporcionada por el coordinador general es la más baja. Es así que estos resultados muestran que en cada área sus docentes: utilizan técnicas de enseñanza que se enmarcan en el proyecto educativo institucional, cumplen el reglamento interno y las normas planteadas por la institución, incentivan el cambio en la educación, poseen buenas relaciones con sus compañeros.

Sin embargo, al analizar la diferencia de cada una de las dimensiones se puede observar que las dimensiones de cumplimiento de normas y reglamentos y desarrollo emocional son las mejor puntuadas en cada una de las áreas, lo que indica que los docentes tienen un buen cumplimiento de las normas y sobretodo mantienen una excelente relación con sus colegas. Cabe mencionar que el coordinador general indica que se debe trabajar y potenciar cada una de las dimensiones.



**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR,  
VICERRECTORA, Y TRES VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO  
O TÉCNICO POR (10 PUNTOS).**

**Tabla 12  
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,554	1,18	4,42	9,440	20	16,598	0,166
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	1,48	1,63	5,3	9,440	20	17,852	0,179
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,888	2,81	2,65	9,145	20	15,497	0,155
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,888	3,11	4,2	10,030	20	16,225	0,182
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	1,332	2,37	4,2	11,210	20	17,109	0,191
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	1,11	2,81	4,2	11,210	20	17,331	0,193
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	1,258	3,26	3,09	11,800	20	17,408	0,194
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	1,406	2,37	5,08	10,620	20	15,477	0,195
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	99,01	<b>1,455</b>

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-  
Elaboración: Diana Lituma

La sociabilidad pedagógica, de acuerdo al criterio de las autoridades es aplicada nunca en un 13%, rara vez en un 17%, algunas veces en un 16%, frecuentemente en un 19% y siempre en un 35%; estos resultados invitan tanto a docentes como directivos a mantener una mayor intercomunicación y entrega en pro del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”, a que los directivos visiten con mayor frecuencia las clases impartidas por los docentes y emitir las observaciones del caso, revisar y corregir oportunamente las planificaciones y planes de clases con el ánimo de ser un aporte valioso al desempeño docente, pues ello permitirá alcanzar los estándares de calidad requeridos para lograr la excelencia educativa.

**Tabla 13**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2,06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,74	3,4	5,75	12,095	20	10,05	0,220
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,74	3,4	5,75	12,095	20	13,08	0,220
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,592	2,37	3,76	15,635	20	11,32	0,224
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	1,258	3,85	3,09	11,505	20	11,00	0,197
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,666	2,52	5,97	12,095	20	17,02	0,212
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,814	2,07	6,19	10,325	20	19,00	0,194
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	1,332	2,22	5,08	9,440	20	18,075	0,181
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	99,54	<b>1,447</b>

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-  
Elaboración: Diana Lituma

Según la apreciación de los directivos en cuanto a los docentes sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales, éstos la realizan nunca en un 6%, rara vez en un 12 % algunas veces en un 19%, frecuentemente en un 23% y siempre en un 40%; de acuerdo a estos resultados, se deja entrever que los docentes hacen un trabajo intermitente en relación al tema, pues el propiciar el respeto a personas con capacidades diferentes, hará de la inclusión un tema de todos, y se erradicará la discriminación constante de la que son víctima ciertos estudiantes, situación que ha provocado hasta el suicidio de varios adolescentes. El monopolizar la clase es una actitud del pasado, pues no hay nada más productivo, que aprender siendo parte de ello; si el personal docente realiza un trabajo deficiente, repercutirá en la calidad de la educación institucional.

**Tabla 14**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1,406	4,14	3,54	9,145	20	9,23	0,182
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,148	5,33	6,85	8,555	20	7,76	0,209
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,962	2,52	4,2	14,750	20	10,42	0,224
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,814	2,66	6,41	8,555	20	8,42	0,184
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	29,500	20	11,05	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	2,37	3,98	19,470	20	12,81	0,258
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	2,37	3,98	19,470	20	9,81	0,258
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	1,406	3,4	2,65	8,850	20	8,31	0,163
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,776	2,96	2,43	4,425	20	11,52	0,116
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	0	1,258	3,4	5,75	8,260	20	10,66	0,187
TOTAL	---	---	---	---	---	---	100,00	<b>2,077</b>

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-  
Elaboración: Diana Lituma

Las autoridades del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”, investigada, consideran que los docentes llevan a cabo un trabajo aceptable en cuanto a habilidades pedagógicas y didácticas se refiere, pues, según los resultados obtenidos, los involucrados las aplican, nunca en un 7%, rara vez en un 11%, algunas veces en un 20% frecuentemente en un 18% y siempre en un 44%, lo cual invita a realizar un trabajo con mayor entrega; estos valores, invitan a los docentes a continuar investigando e informándose, manteniendo una comunicación oportuna e informando a los estudiantes la forma en la que serán evaluados, entregar a tiempo sus trabajos y evaluaciones, lo cual contribuirá en el engrandecimiento institucional.

**Tabla 15**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,222	3,85	7,07	10,915	20	22,057	0,221
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	2,96	7,07	14,160	20	24,192	0,242
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,666	1,92	5,75	11,800	20	20,136	0,201
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	1,406	3,4	7,07	2,950	20	14,832	0,148
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	1,776	2,96	4,2	8,555	20	17,49	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	98,70	<b>0,987</b>

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-  
Elaboración: Diana Lituma

Sobre la aplicación de normas y reglamentos, el personal directivo considera que en los docentes las aplican en sus actividades, nunca en un 8%, rara vez en un 11%, algunas veces en un 20%, frecuentemente en un 28% y siempre en un 33%. Estos resultados indican que los docentes tienen escaso conocimiento sobre normas y reglamentos; lo cual hace un llamado de atención a las autoridades, a capacitar en cuanto a normas y reglamentos se refiere a los docentes, para que actúen en base a la LOEI.

**TABLA 16**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,666	4	8,4	5,900	20	18,96	0,190
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	1,924	1,78	3,76	7,965	20	15,422	0,154
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,888	1,92	3,98	11,505	20	18,295	0,183
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	29,500	20	29,5	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	82,177	<b>0,822</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>6,788</b>

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-  
Elaboración: Diana Lituma

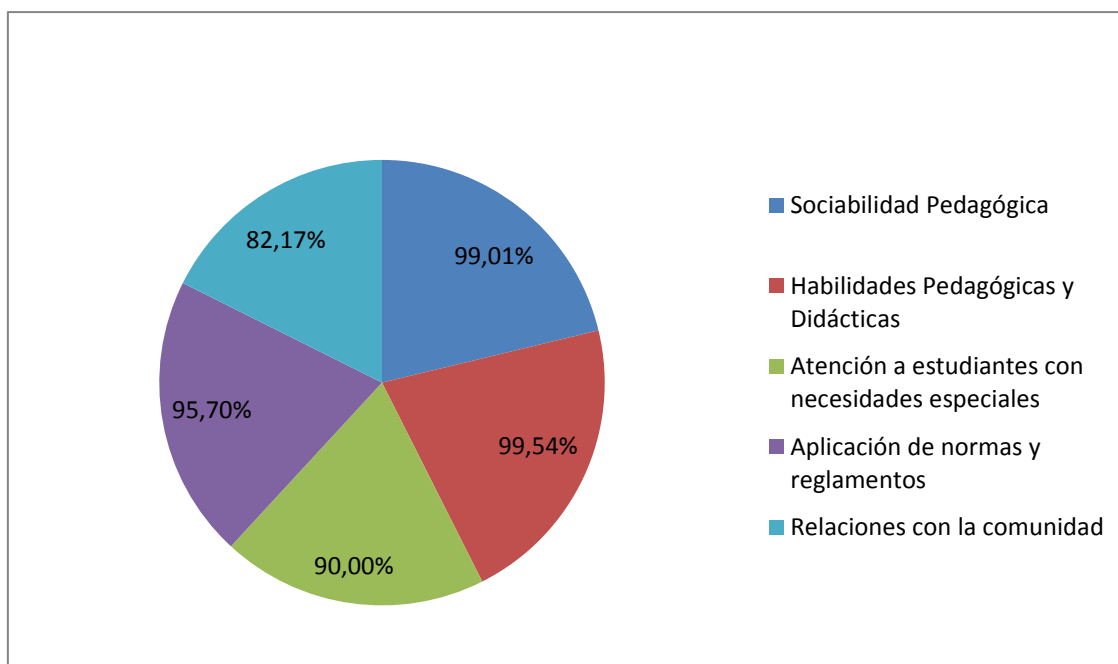
Las autoridades del Colegio sostienen, que de acuerdo a los resultados de la presente tabla, que los docentes tienen una relación aceptable con la comunidad, la cual se refleja nunca en un 10%, rara vez en un 12%, algunas veces en un 13% frecuentemente y en un 18% y siempre en un 47%; ello invita tanto a autoridades como docentes a establecer prioridades en el que hacer educativo, para alcanzar la excelencia educativa institucional.

**PUNTAJE TOTAL OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS: 6,788/10**

**TABLA RESUMIDA DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS.**

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN					TOTAL	
	1	2	3	4	5	Nº	%
<i>Sociabilidad Pedagógica</i>	13%	17%	16%	19%	35%	20	99,01%
<i>Habilidades Pedagógicas y Didácticas</i>	6%	12%	19%	23%	40%	20	99,54%
<i>Atención a estudiantes con necesidades especiales</i>	7%	11%	20%	18%	44%	20	90,00%
<i>Aplicación de normas y reglamentos</i>	8%	11%	20%	28%	33%	20	95,70%
<i>Relaciones con la comunidad</i>	10%	12%	13%	18%	47%	20	82,17%
<b>TOTAL</b>						20	100%
<i>Valor</i>						20	93,28%

**GRÁFICO DEL RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS**



## ANÁLISIS A LA EVALUACIÓN AL DOCENTE POR LOS DIRECTIVOS

La evaluación realizada a los docentes por parte de los directivos de la institución muestra buenos resultados dado que la puntuación de cada una de las dimensiones es superior a la mitad, donde la mejor puntuación la otorgó el Consejo Ejecutivo ya que la misma es la que más se acerca a la máxima establecida. Por tanto, esto indica que desde el punto de vista de los directivos de la institución los docentes de la misma: fomentan el respeto entre estudiantes, consideran las prioridades de sus estudiantes, propician la no discriminación de sus compañeros y de las personas con capacidades diferentes, utilizan técnicas de enseñanza enmarcadas en el proyecto institucional, propician la puntualidad; pero a su vez deben reforzar el cumplimiento del reglamento interno, y promover la participación activa en el desarrollo de la comunidad.

Todas las dimensiones mantienen las mismas puntuaciones no se observa una marcada diferencia entre las mismas, únicamente lo que se puede identificar es que el consejo ejecutivo ha dado mayor valor a las habilidades de los docentes como también a sus actividades encomendadas. No obstante, el rector y el vicerrector dan el mismo grado de importancia a lo antes mencionado.

## EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTS)

**Tabla 17**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10,97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,704	7,41	63,6	108,02	150	89,35	0,597
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,704	3,18	76,9	99,546	150	90,38	0,599
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,88	7,41	57,2	115,78	150	90,58	0,602
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o	0	2,112	7,41	56,2	109,43	150	87,56	0,582

contenido.								
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,704	2,12	43,5	146,14	150	96,12	0,639
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1,408	11,6	43,5	124,26	150	90,36	0,601
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	7,04	20,1	40,8	74,836	150	71,03	0,474
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,528	1,77	68,4	114,37	150	92,51	0,615
1.8.2. Sintetizar.	0	0,704	6,35	44	136,96	150	94,00	0,625
1.8.3. Reflexionar.	0	0,352	7,06	49,8	127,08	150	92,06	0,612
1.8.4. Observar.	0	0,528	11,6	66,3	96,016	150	87,21	0,580
1.8.5. Descubrir.	0	0,704	4,94	58,8	120,02	150	92,23	0,613
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,704	4,24	43,5	140,49	150	94,42	0,628
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,528	2,47	65,2	116,49	150	92,33	0,614
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,352	2,82	65,2	117,2	150	92,76	0,616
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	90,26	<b>8,996</b>

Fuente: Encuesta a estudiantes  
Elaboración: Diana Lituma

Sobre un total de 10.97 puntos, los docentes alcanzan un porcentaje de 8.996, de aceptación por parte de los estudiantes lo cual indica que su labor va en función de las necesidades pedagógicas, didácticas y humanas de los involucrados; ello se manifiesta, nunca en un 1%, rara vez en un 1%, algunas veces en un 3%, frecuentemente en un 40% y siempre en un 55%; sin embargo solicita de los docentes.

**Tabla 18**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1,232	14,8	46,6	112,96	150	87,82	0,584
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes	0	1,056	3,18	65,7	112,25	150	91,01	0,605



le comprendan.								
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,704	16,2	62	91,074	150	85,01	0,565
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,528	2,12	52,5	135,55	150	95,33	0,633
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,232	10,2	58,3	108,02	150	88,89	0,591
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,816	17,7	48,8	92,486	150	80,85	0,537
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	88,102	<b>3,515</b>

Fuente: Encuesta a estudiantes  
Elaboración: Diana Lituma

Sobre las habilidades de sociabilidad pedagógicas, son aplicadas, nunca en un 2%, rara vez en un 2%, algunas veces en un 10%, frecuentemente en un 35% y siempre en un 51%, lo cual refleja que los docentes, han logrado llegar a los estudiantes con sus conocimientos pedagógicos y didácticos, el pensamiento crítico y la reflexión en un alto porcentaje, sin embargo hay un minúsculo grupo de docentes que rayan en el conductismo y monopolizan las clases lo cual desmotiva a ciertos estudiantes, que al finalizar el período lectivo tiene dificultades para cursar al siguiente año lectivo .

**Tabla 19**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	14,61	26,8	40,3	9,884	150	91,60	0,304
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	6,688	20,1	33,9	70,6	150	65,64	0,436
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	8,8	26,5	30,2	66,364	150	65,24	0,438
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,704	3,53	63,1	117,2	150	92,00	0,613
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	7,744	20,5	38,2	75,542	150	70,96	0,471

3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0,88	4,24	46,1	134,85	150	93,03	0,618
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,88	3,88	43,5	139,08	150	93,67	0,622
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	81,63	<b>3,504</b>

Fuente: Encuesta a estudiantes  
Elaboración: Diana Lituma

En los presentes resultados los estudiantes de consideran que los docentes se preocupan por sus necesidades individuales, pues existe un porcentaje considerable de maestros que agotan un sin número de recursos, para llegar con sus conocimientos, especialmente a quienes tienen cierta dificultad para asimilarlos, y eso habla muy bien del profesionalismo de la institución, lo cual se refleja con un 7% en nunca, rara vez en un 11%, algunas veces en un 14%, frecuentemente en un 27% y siempre en un 41%.

**Tabla 20**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	4,24	49,8	137,67	150	96,13	0,637
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	3,88	48,2	140,49	150	96,03	0,640
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,704	3,18	65,7	115,78	150	92,67	0,616
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	3,53	63,1	121,43	150	94,01	0,625
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	7,77	46,1	135,55	150	94,71	0,629
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	38,7	160,97	150	99,79	0,663
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	95,55	<b>3,810</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>								<b>19,825</b>

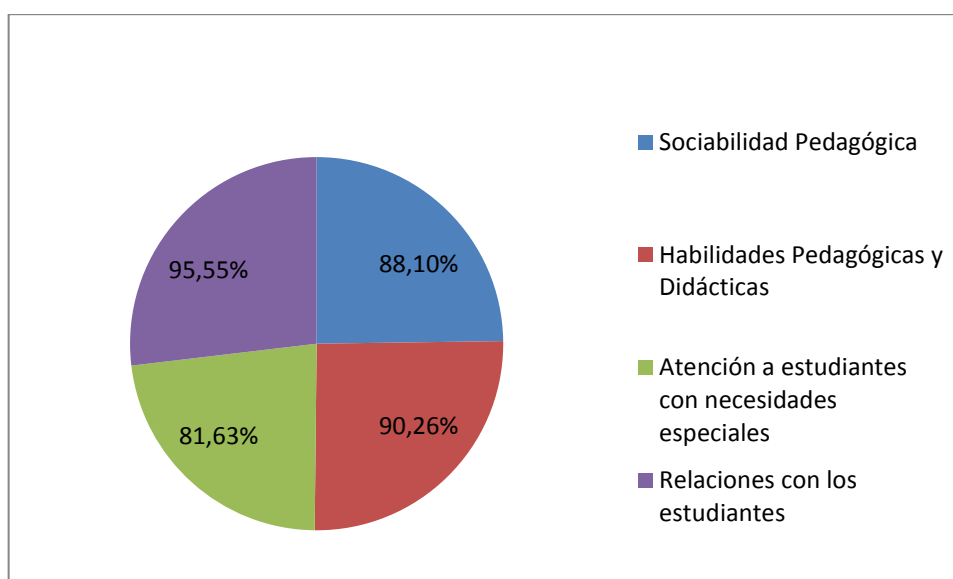
Fuente: Encuesta a estudiantes  
Elaboración: Diana Lituma

En esta dimensión los estudiantes consideran que los docentes mantienen una excelente relación con ellos, se sienten respetados, no discriminados, tomados en cuenta en las resoluciones, además de tratados con cortesía y respetados nunca en un 0%, rara vez en un 0%, algunas veces en un 4%, frecuentemente en un 32% y siempre en un 64%.

**TABLA RESUMIDA DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN					TOTAL	
	1	2	3	4	5	N <sup>o</sup>	%
<i>Sociabilidad Pedagógica</i>	2%	2%	10%	35%	51%	20	88,10%
<i>Habilidades Pedagógicas y Didácticas</i>	1%	1%	3%	40%	55%	20	90,26%
<i>Atención a estudiantes con necesidades especiales</i>	7%	11%	14%	27%	41%	20	81,63%
<i>Relaciones con los estudiantes</i>	0%	0%	4%	32%	64%	20	95,55%
<i>TOTAL</i>						20	100%
<i>Valor</i>							88,91%

**GRÁFICO DEL RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**



## **ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN AL DOCENTE POR LOS ESTUDIANTES**

Los resultados obtenidos de la evaluación docente por parte de los estudiantes muestran resultados halagadores en cada una de las dimensiones con respecto a las puntuaciones máximas, ya que dichos valores oscilan entre la media y el valor máximo de puntuación, lo que refleja que los profesores: preparan oportunamente y dan a conocer las clases en función de las necesidades de sus estudiantes, se preocupan por las necesidades de cada uno de sus estudiantes, promueven el respeto hacia los demás, la no discriminación y la cortesía; pero a su vez esto alude a que los profesores deben aprovechar más el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de sus estudiantes, y adicionalmente deben promover la integración espontánea de sus estudiantes a cada una sus clases.

Una clase para que sea comprendida necesita siempre al final resaltar los puntos básicos mediante un resumen o síntesis que debe ser dado por el maestro para reforzar el aprendizaje en el estudiante, por lo que no debe pasar por alto.

La dimensión relación de los docentes con los estudiantes, valorados por los estudiantes con el porcentaje más altos en los nudos críticos está en tomar en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes. El docente debe estar consciente que ya no tiene la última palabra, tampoco es el actor principal de la clase sino el mediador entre el estudiante y el conocimiento, por lo que debe considerar las sugerencias y criterios de los estudiantes.

En un contexto general se puede observar que la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales es la menor puntuada, lo que implica que los docentes deben trabajar en promover la integración espontánea de los estudiantes al ritmo de trabajo de cada una de las clases, como también deben prestar mayor preocupación por las necesidades de cada uno de sus estudiantes.

## EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES (16 PTOS)

**Tabla 21**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL padres TOTAL padres	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,853	14,3	25,9	75,87	106	60,47	0,568
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	5,486	15,2	27,8	75,87	106	62,16	0,584
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4,431	13,9	30,3	78,399	106	64,00	0,597
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,20	1,748

Fuente: Encuesta a padres de familia y/o representantes  
Elaboración: Diana Lituma

Por su parte, un gran porcentaje de padres de familia o representantes, valoran la labor docente en función de los intereses de la comunidad educativa, nunca en un 9%, rara vez en un 11%, algunas veces en un 16%, frecuentemente en un 21% y siempre en un 43%; sin embargo hay cierto número que no se sienten satisfechos, pues consideran que sus representados en cierta medida han sido perjudicados por ellos, lo cual pone en alerta a las autoridades, para que realicen un seguimiento responsable del trabajo efectuado por cada uno de los docentes.

**Tabla 22**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	5,486	9,68	27,8	96,945	106	70,00	0,657
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	5,064	12,6	33,5	86,829	106	71,00	0,648
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	5,908	12,2	26,5	92,73	106	68,00	0,645
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	5,486	10,9	32,2	80,085	106	64,23	0,604
TOTAL	---	---	---	---	---	---	68,30	2,554

Fuente: Encuesta a padres de familia y/o representantes  
Elaboración: Diana Lituma

Sobre las normas y reglamentos, los padres de familia consideran que los maestros las cumplen, nunca en un 3%, rara vez en un 12%, algunas veces en un 13%, frecuentemente en un 22% y siempre en un 50%, lo cual demuestra que en un gran porcentaje los maestros son puntuales, entregan las calificaciones oportunamente, y se comunican oportunamente con ellos para solucionar alguna dificultad si fuese el caso. Mas sin embargo, persiste el sentir de algunos padres de familia, en considerar que hay varios docentes que no sienten su profesión como servicio a la comunidad, y en ello hay que trabajar

**Tabla 23**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL padres	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	3,165	13,1	34,8	86,829	106	69,00	0,647
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	3,587	13,5	34,8	87,672	106	70,00	0,655
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3,587	14,3	34,1	88,515	106	70,00	0,660
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	3,165	16	34,8	82,614	106	68,00	0,000
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	3,587	14,7	33,5	82,614	106	67,22	0,631
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	5,486	10,9	32,2	79,242	106	64,00	0,600
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	68,03	<b>3,193</b>

Fuente: Encuesta a padres de familia y/o representantes  
Elaboración: Diana Lituma

En esta tabla se evidencia que los padres de familia en un gran porcentaje aprecian la labor docente, y sienten que su hijo o representado es respetado, tomado en cuenta, además que el maestro tiene el control sobre actos disciplinarias que se puedan presentar y lo más importante, que éste se preocupa por la ausencia de su representado. Un considerable porcentaje de padre de familia consideran que

algunos docentes no han creado un buen ambiente socio afectivo con sus alumnos y no hay la comunicación oportuna de parte del profesor al padre de familia.

**Tabla 24**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					Total padres	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	6,119	14,7	32,2	71,655	106	112,36	0,586
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	5,486	11,4	26,5	73,341	106	86,36	0,548
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	6,33	16,4	28,4	65,754	106	86,47	0,549
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	5,697	24	33,5	74,184	106	68,18	0,645
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	25,95	10,1	8,85	35,406	106	80,31	0,377
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	4,853	12,6	22,1	90,201	106	65,00	0,609
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	83,11	<b>3,314</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>10,809</b>

Fuente: Encuesta a padres de familia y/o representantes  
Elaboración: Diana Lituma

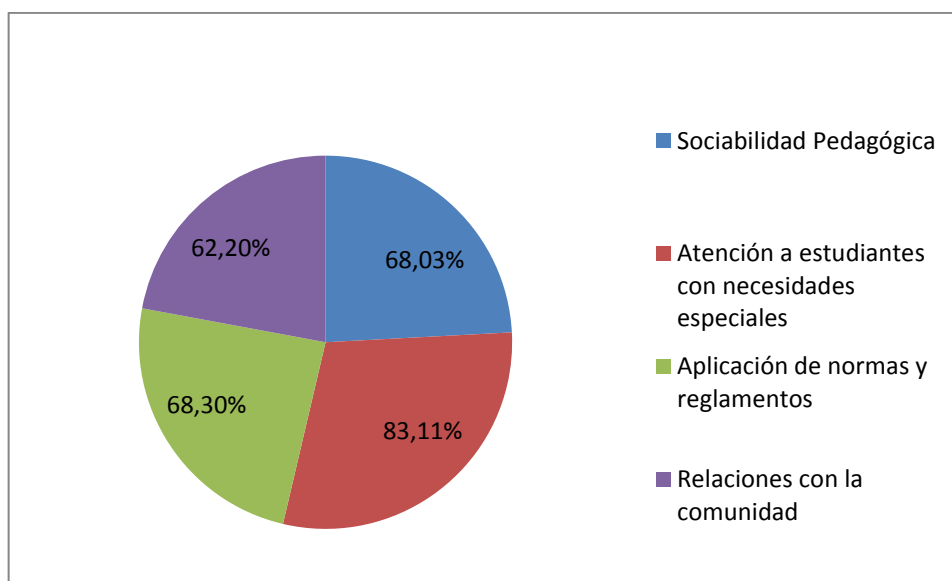
Sobre la atención a los estudiantes con necesidades individuales, los padres de familia consideran que varios docentes están ávidos de estrategias de aprendizaje, por lo tanto no se sienten totalmente satisfechos con el proceso de enseñanza aprendizaje impartido por ciertos profesionales, y ello se da a conocer nunca en un 8%, rara vez en un 20%, algunas veces en un 16%, frecuentemente en un 19% y siempre en un 37%; invitándolos a considerar cada caso como único y especial, para la realización de una labor docente con excelencia.

**Puntaje total de la calificación en la evaluación hecha por los padres de familia es de 10,809 sobre 16 puntos**

**TABLA RESUMIDA DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.**

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN					TOTAL	
	1	2	3	4	5	N <sup>o</sup>	%
<i>Sociabilidad Pedagógica</i>	3%	12%	13%	22%	50%	106	68,03%
<i>Atención a estudiantes con necesidades especiales</i>	8%	20%	16%	19%	37%	106	83,11%
<i>Aplicación de normas y reglamentos</i>	3%	12%	13%	22%	50%	106	68,30%
<i>Relaciones con la comunidad</i>	9%	11%	16%	21%	43%	106	62,20%
<b>TOTAL</b>						<b>106</b>	<b>100%</b>
<i>Valor</i>							<b>70,42%</b>

**GRÁFICO DEL RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA**



**ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR LOS PADRES DE FAMILIA**

En este apartado, las puntuaciones de la mayoría de las dimensiones se acercan a la puntuación máxima, lo que indica que los docentes, de acuerdo a los criterios de los padres de familia o representantes: cumplen con la normativa establecida en la institución en cuanto a la puntualidad en el cumplimiento de sus actividades, dan un



buen trato y enseñan a mantener buenas relaciones entre los estudiantes, atienden de manera específica a los estudiantes, aportan para un mejor rendimiento de los estudiantes; pero también recalcan que los profesores deben reforzar su trabajo en aras de colaborar, planificar y realizar actividades en beneficio de la comunidad.

Seguidamente, al realizar un comparativo de las dimensiones, se observa que no existen diferencias significativas entre las mismas, sin embargo, la que presenta una menor puntuación es la dimensión de relación con la comunidad, lo que indica que se debe reforzar la colaboración, planificación y realización de actividades en beneficio de la comunidad. Así mismo, se puede observar que los padres de familia o representantes, de los estudiantes de bachillerato por especialidades, son los que dan menor valoración a los aspectos que miden cada dimensión, mientras que, los de educación general básica son más optimistas al respecto.

### **OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)**

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

<b>MATERIAS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1. Lenguaje	1	7,692
2. Matemática.	1	7,692
3. Ciencias Naturales.	1	7,692
4. Ciencias Sociales.	2	15,380
5. Literatura.	1	7,692
6. Física.	1	7,692
7. Informática.	2	15,380
8. Ingles	1	7,692
9. Mecánica.	1	7,692
10. Economía.	1	7,692
11. Modelo de Formación Laboral.	1	7,692
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Observación de una clase  
Elaboración: Diana Lituma

**TABLA 25**  
**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:**

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	4	16
2. Inicia su clase puntualmente.	19	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	20	
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	20	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	20	
Total respuestas	<b>102</b>	<b>18</b>
Puntaje total.	<b>127,50</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6,38</b>	<b>0,00</b>

**Fuente:** Observación de una clase

**Elaboración:** Diana Lituma

**TABLA 26**  
**B. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE POR 16,25 PUNTOS**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	20	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	20	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	17	3
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	20	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	18	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	18	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	20	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	20	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	20	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	20	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	20	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	18	2

13. Envía tareas	20	0
<b>Total respuestas</b>	<b>260</b>	<b>9</b>
<b>Puntaje total.</b>	<b>251</b>	<b>0</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>12,55</b>	<b>0,00</b>

**Fuente:** Observación de una clase

**Elaboración:** Diana Lituma

En cuanto a los criterios de evaluación, se observó que los docentes los aplican en gran medida, lo cual favorece el proceso enseñanza aprendizaje.

### c. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	20	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	20	
3. Valora la participación de los estudiantes.	19	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	20	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	20	
Total respuestas	99	1
Puntaje total.	123,8	0,0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6,19</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>25,12</b>	<b>-</b>

**Fuente:** Observación de una clase

**Elaboración:** Diana Lituma

### Calificación de la Observación de la Clase impartida 25,12 /30

Es evidente la afectividad con que son tratados los estudiantes de la unidad educativa investigada, el respeto mutuo, el control disciplinario y la motivación, se hacen presente en el 99% de los maestros de lo cual favorece al clima escolar y la participación espontanea.

Desde el punto de vista del maestrante y de los representantes estudiantiles de cada año, los docentes: inician sus clases con puntualidad, revisan las tareas a sus estudiantes, presentan el tema de clase, dentro del proceso de enseñanza aprendizaje presentan ejemplos reales de acuerdo a la temática analizada, asignan actividades claras, evidencian seguridad en la presentación del tema, son afectuosos, valoran la participación de los estudiantes con respeto y amabilidad, mantienen la disciplina en el aula. No obstante, también indican que los docentes

deben dar a conocer los objetivos de la clase a sus estudiantes, realizar una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, considerar las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, adaptar espacios y recursos en función de las actividades propuestas, utilizar recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.

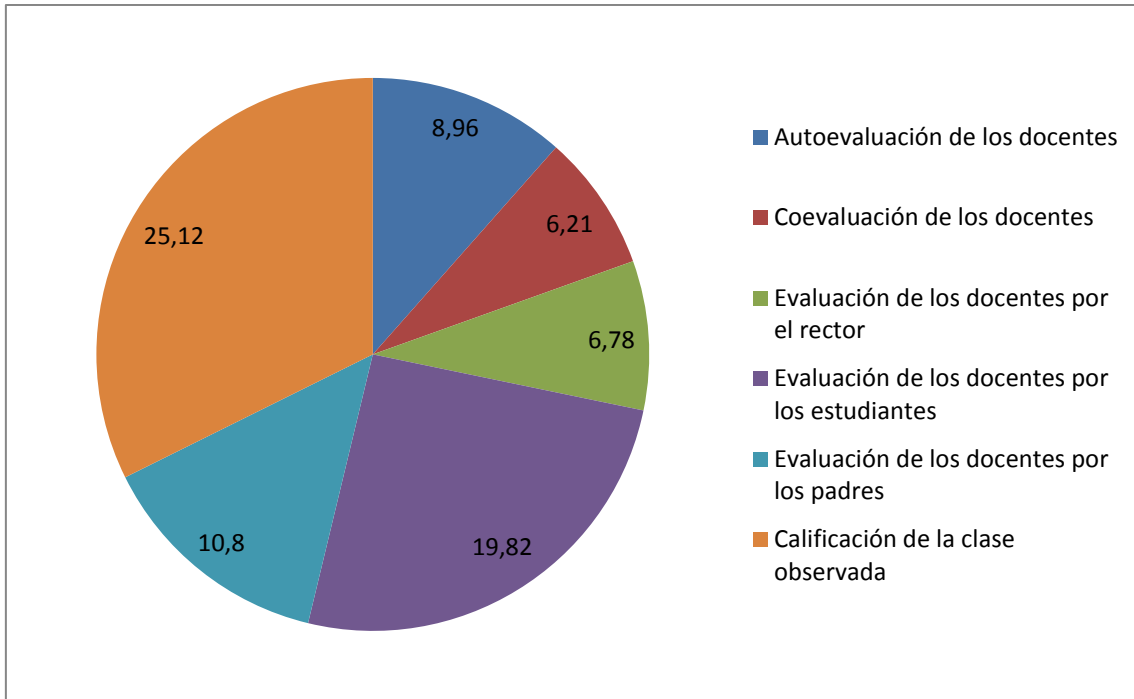
**Tabla 28**

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

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los docentes	8,962		
Coevaluación de los docentes	6,214		
Evaluación de los docentes por los Directivos	6,788		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	19,825		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10,809		
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	52,598		
<b>Calificación clases impartidas docentes:</b>	25,12		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	81,228	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

En esta primera fase de valoración, los resultados en relación al desempeño profesional docente, se muestran favorables a las funciones realizadas por los docentes del colegio, pero ello no significa que todo está hecho, pues aunque la calificación de 81% la ubica en el parámetro de la excelencia, existe un 19% que exige de los maestros mayor compromiso en la labor educativa.

## GRAFICO DEL RESUMEN DE DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.



## AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR (20.00 PTOS)

Tabla 29

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL cuest	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,12	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,12	0,18	0,233	5	0,582	0,116
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,116	0,12	0	0,466	5	0,698	0,140
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,116	0,12	0	0,466	5	0,698	0,140
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,174	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,174	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,35	0	0,466	5	0,814	0,163
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,12	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,35	0	0,466	5	0,814	0,163
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,23	0,18	0,233	5	0,698	0,140
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,058	0,23	0,18	0,233	5	0,698	0,140

1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,35	0,18	0,233	5	0,756	0,151
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,116	0,12	0,18	0,233	5	0,64	0,128
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,12	0,18	0,233	5	0,582	0,116
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,116	0	0,18	0,233	5	0,524	0,105
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,12	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,23	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,058	0,12	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0,12	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,35	0,18	0,233	5	0,756	0,151
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,35	0	0,466	5	0,814	0,163
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0	5	0,35	0,070
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,174	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,35	0	0,466	5	0,814	0,163
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0,058	0	0	0,466	5	0,524	0,105
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,058	0,12	0	0,466	5	0,64	0,128
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233



1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	45,538	<b>9,108</b>

Fuente: Encuesta a Directivos Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo  
Elaboración: Diana Lituma

Con relación a los presentes resultados, los directivos de la unidad educativa provincial están llevando a cabo una labor directiva que se ajusta en cierta medida a los requerimientos institucionales, nunca en un 18%, rara vez en un 11%, algunas veces en un 14%, frecuentemente en un 18%, y siempre en un 37%; lo cual solicita que se realice un trabajo dirigido a una mayor comunicación e integración entre quienes llevan a cuenta la gran responsabilidad de dirigir los rumbos institucionales.

**Tabla 30**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,12	0,18	0,699	5	0,99	0,198
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,35	0	5	0,35	0,070
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	0,058	0,12	0,35	0,233	5	0,757	0,151
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,12	0,18	0,699	5	0,99	0,198
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,058	0,12	0	0,466	5	0,64	0,128

2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,23	0,18	0,466	5	0,873	0,175
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	11,470	<b>2,294</b>

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-  
Elaboración: Diana Lituma

La presente tabla refleja que los directivos en pocas oportunidades realizan un seguimiento oportuno de las actividades pedagógicas efectuadas por los docentes, lo cual repercute en el asesoramiento oportuno al docente y en la verificación de la aplicación de la planificación didáctica; en las demás dimensiones los directivos consideran que tienen un buen desempeño.

**Tabla 31**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,058	0,12	0	0,466	5	0,64	0,128
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,12	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,058	0,12	0	0,466	5	0,64	0,128
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,23	0,35	0,233	5	0,815	0,163
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	7,806	1,561
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>12,963</b>

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-  
Elaboración: Diana Lituma

Sobre las competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos consideran su desempeño eficaz, nunca en un 6%, rara vez en un 7%, algunas veces en un 13%, frecuentemente en un 38% y siempre en un 37%; lo cual demuestra que se debe trabajar en función de un eficiente trabajo comunitario, delegando responsabilidades y promoviendo el desarrollo, involucrando a entidades comunitarias y gubernamentales.

Autoevaluación del rector 12,561 sobre /20

### EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

**Tabla 32**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,118	0,35	0,53	1,416	14	2,419	0,173
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,118	0,24	0,71	0,944	14	2,006	0,143
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0,24	0,53	0,944	14	1,829	0,131
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,177	0,12	0,53	0,944	14	1,77	0,126
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,236	0,24	0,35	0,708	14	1,534	0,110
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,118	0,35	0,35	1,18	14	2,006	0,143
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,118	0,35	0,53	0,708	14	1,711	0,122
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,177	0,47	0,71	0,472	14	1,829	0,131
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,35	0,53	1,18	14	2,183	0,156
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,24	0,71	1,18	14	2,242	0,160
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,118	0,35	0,71	0,708	14	1,888	0,135
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,118	0,47	0,35	0,708	14	1,652	0,118
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,118	0,35	0,35	0,944	14	1,77	0,126
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,236	0,35	0,35	0,944	14	1,888	0,135
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,118	0,24	0,53	0,944	14	1,829	0,131
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,177	0,24	0,35	1,18	14	1,947	0,139
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	0,059	0,47	0,71	0,944	14	2,183	0,156
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,177	0,35	0,35	0,944	14	1,829	0,131
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,118	0,24	0,53	1,18	14	2,065	0,148
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,059	0,12	0,89	1,18	14	2,242	0,160
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139

1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,118	0,24	0,35	0,472	14	1,18	0,084
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,118	0,35	0,35	0,944	14	1,77	0,126
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,118	0,47	0,71	0,472	14	1,77	0,126
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,118	0,24	0,35	1,416	14	2,124	0,152
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,118	0,24	0,71	0,944	14	2,006	0,143
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,118	0,47	0,53	0,708	14	1,829	0,131
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,118	0,47	0,35	0,944	14	1,888	0,135
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,118	0,24	0,35	0,944	14	1,652	0,118

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	0,236	0,12	0,18	0,944	14	1,475	0,105
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,236	0,12	0,18	0,944	14	1,475	0,105
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,236	0,12	0,18	0,944	14	1,475	0,105
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	0,236	0,47	0,53	0,708	14	1,947	0,139
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,236	0,47	0,53	0,708	14	1,947	0,139
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	116,171	<b>8,298</b>

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-

Elaboración: Diana Lituma

Los resultados de la presente tabla, solicitan de los directivos una mejor comunicación entre ellos para alcanzar la excelencia directiva y académica en pro de la comunidad educativa, pues de un 14.59 únicamente alcanzan un 8.298, lo cual preocupa, pues se pone de manifiesto un divorcio parcial entre los miembros directivos.

**Tabla 33**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
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	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,236	0,24	0,35	0,472	14	1,298	0,093
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139

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.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,236	0,24	0,35	0,472	14	1,298	0,093	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,118	0,47	0,35	0,944	14	1,888	0,135	
2.9. Realiza acciones para evitar la renitencia de los estudiantes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139	
2.10. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139	
2.11. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,236	0,12	0,18	0,944	14	1,475	0,105	
2.12. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122	
2.13. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139	
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	23,246	<b>1,660</b>	

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-

Elaboración: Diana Lituma

Los presentes resultados evidencian que ciertos directivos, específicamente los tres Vocales Principales tienen poco involucramiento en las actividades pedagógicas institucionales, lo cual repercute en los procesos de enseñanza aprendizaje, nunca en un 18%, rara vez en un 18%, algunas veces en un 19%, frecuentemente en un 19% y siempre en un 26%; resultados que se evidencian al no existir un seguimiento oportuno a las clases impartidas por los docentes, por lo menos una vez al mes en las que bien se podría verificar la aplicación de la planificación y de técnicas innovadoras por parte de los observados, por tal razón la debilidad en este aspecto es latente.

**Tabla 34**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,118	0,47	0,89	0,708	14	2,183	0,156
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,47	0,71	0,944	14	2,242	0,160
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,177	0,35	0,35	0,944	14	1,829	0,131
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,118	0,47	0,35	0,944	14	1,888	0,135
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	17,405	<b>1,243</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>11,201</b>

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-  
Elaboración: Diana Lituma

Sobre las competencias de liderazgo en la comunidad, es evidente que se realiza nunca en un 11%, rara vez en un 18%, algunas veces en un 22%, frecuentemente en un 23% y siempre en un 37%; porcentajes en cierta forma negativos, pues el 11, 18 y 37% son muy altos sobre esta dimensión, ello demuestra que el liderazgo en la comunidad es poco eficaz y eficiente e invita a los directivos a realizarse una autoevaluación y cambiar estrategias, manteniendo una mejor comunicación entre los involucrados.



## Evaluación al rector por los miembros del Consejo Académico total 11,201 /20

### EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20,00 PTOS)

**Tabla 35**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	3,57	5,36	7,150	30	16,08	0,536
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,611	2,5	3,22	5,720	30	13,046	0,435
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	1,074	2,14	4,29	3,575	30	11,079	0,369
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	1,611	2,14	3,75	2,860	30	10,365	0,346
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	1,432	2,14	4,29	2,145	30	10,007	0,334
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	1,253	3,21	1,07	5,005	30	10,543	0,351
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	1,432	1,79	3,75	6,435	30	13,404	0,447
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,895	2,5	4,29	6,435	30	14,117	0,471
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	1,074	2,14	4,29	6,435	30	13,939	0,465
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,716	3,21	2,14	7,150	30	13,223	0,441
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,895	2,14	2,14	6,435	30	11,616	0,387
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	0,537	2,86	3,75	4,290	30	11,435	0,381
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	1,253	3,57	3,22	3,575	30	11,614	0,387
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	1,074	2,5	3,75	5,720	30	13,045	0,435
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	173,51 3	<b>5,927</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil  
Elaboración: Diana Lituma

Considerando que esta dimensión debería alcanzar diez puntos y que los directivos únicamente llegaron a 5.927, preocupa, puesto que se presenta un grave problema de comunicación, pues el Consejo Estudiantil considera que existe un deficiente control en la jornada escolar por parte de las autoridades, y que la rendición de cuentas de los recursos del Comité Central de Padres de Familia como de su gestión, a los organismos internos de la institución es prácticamente inexistente.

**Tabla 36**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,895	3,57	3,22	2,145	30	9,826	0,328
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,716	3,21	5,36	3,575	30	12,864	0,429
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,895	1,79	4,82	7,150	30	14,654	0,488
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,537	2,14	3,22	6,435	30	12,33	0,411
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	1,074	2,86	2,14	7,150	30	13,224	0,441
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	62,898	<b>2,097</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaboración: Diana Lituma

La presente tabla da a conocer claramente que el Consejo Estudiantil considera que los directivos están aislados del proceso enseñanza aprendizaje, puesto que no han notado su presencia en los salones de clases y por ende, en el proceso de evaluación, ello repercute en la excelencia institucional, pues en este sentido, el trabajo en equipo es deficiente, nunca en un 11%, rara vez en un 15%, algunas veces en un 18%, frecuentemente en un 26% y siempre en un 37%.

**Tabla 37**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6,43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,716	2,86	3,22	7,150	30	13,938	0,465
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,716	2,14	4,29	6,435	30	13,581	0,453
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	1,074	2,14	4,29	7,150	30	14,654	0,488
3.4.	0	0,716	2,86	3,75	6,435	30	13,759	0,459

3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,716	2,14	4,82	7,865	30	15,547	0,518
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,716	1,07	4,29	10,010	30	16,085	0,536
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,716	1,07	4,29	10,010	30	16,085	0,536
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,537	0,71	4,29	9,295	30	14,834	0,494
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	0,895	2,5	4,29	7,150	30	14,832	0,494
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	133,315	<b>4,444</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>12,468</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil  
Elaboración: Diana Lituma

Sobre una valoración de 6.43 puntos, los directivos alcanzan un 4.444 lo cual ubica a los directivos en el parámetro de bueno en cuanto a las competencias de liderazgo con la comunidad, lo cual solicita de las autoridades un mayor apoyo en el desarrollo de actividades que promuevan el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.

Evaluación al Rector por los estudiantes 12,468 / 20 puntos

## EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20 PTOS)

**Tabla 38**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	15,810	30	15,81	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,528	1,58	3,92	5,270	30	11,296	0,377
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,924	1,05	1,18	5,270	30	8,422	0,281
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,924	0,79	1,57	5,270	30	8,551	0,285
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,924	0,79	1,57	5,270	30	8,551	0,285

1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	1,056	0,79	1,57	5,270	30	8,683	0,289
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,792	2,37	1,96	4,216	30	9,335	0,311
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,528	2,89	1,96	4,216	30	9,597	0,320
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,528	2,1	3,53	3,689	30	9,849	0,328
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,528	2,1	3,53	3,689	30	9,849	0,328
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,264	1,05	3,53	5,270	30	10,114	0,337
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,66	1,58	2,74	5,270	30	10,252	0,342
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,528	2,1	4,31	0,527	30	7,471	0,249
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,528	2,1	2,74	4,743	30	10,119	0,337
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,396	0,79	1,18	7,905	30	10,266	0,342
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,396	1,58	3,53	3,162	30	8,664	0,289
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,528	1,32	2,74	4,216	30	8,803	0,293
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,528	1,32	2,74	4,216	30	8,803	0,293
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,396	2,1	2,35	5,797	30	10,649	0,355
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,528	1,58	3,53	4,743	30	10,377	0,346
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,264	1,05	3,53	4,743	30	9,587	0,320
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,264	1,58	3,92	5,270	30	11,032	0,368
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	2,63	3,92	5,270	30	11,82	0,394
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>227,900</b>	<b>7,597</b>

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia.  
Elaboración: Diana Lituma

De acuerdo a los presentes resultados, el Comité Central de Padres de Familia evalúa a los directivos de la institución con bueno, pues con una valoración final de 12.10 puntos, éstos obtienen 7.597, lo cual solicita que se los tome en cuenta en la planificación de las labores de la institución, se incentive al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, además de buscar otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.

**Tabla 39**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,264	1,58	3,53	5,797	30	11,167	0,372
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,264	1,58	3,53	5,797	30	11,167	0,372
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,396	1,05	3,92	6,324	30	11,692	0,390
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,528	2,1	1,18	4,743	30	8,551	0,285
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,528	1,05	1,57	6,324	30	9,472	0,316
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	0,132	1,32	3,14	7,905	30	12,488	0,416
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	64,537	<b>2,151</b>

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia.  
Elaboración: Diana Lituma

Sobre las competencias pedagógicas, el Comité Central de Padres de Familia, ubica a los Directivos en un porcentaje aceptable, notándose desconocimiento en la garantía de la matrícula a estudiantes con necesidades especiales, en tal virtud son notorias las competencias pedagógicas, nunca en un 10%, rara vez en un 9%, algunas veces en un 18%, frecuentemente en un 24% y siempre en un 42%.

**Tabla 40**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,264	1,58	3,92	5,270	30	11,032	0,368
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,528	1,05	3,53	4,743	30	9,851	0,328
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	0,26	3,53	9,486	30	13,409	0,447
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,264	0,26	2,35	9,486	30	12,365	0,412
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,264	1,58	3,14	4,216	30	9,194	0,306
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,264	1,58	3,14	4,216	30	9,194	0,306
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,792	0,79	2,35	5,797	30	9,73	0,324
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,396	2,1	2,35	4,743	30	9,595	0,320
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,264	0,53	2,35	10,013	30	13,155	0,439
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,264	1,05	1,96	9,486	30	12,762	0,425
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	110,287	<b>3,676</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>13,424</b>

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Diana Lituma

Los padres de familia evaluadores, consideran que los directivos realizan un trabajo aceptable con relación a los requerimientos, sin embargo solicitan un mayor apoyo en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, además que se delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y la participación de todos los actores educativos; en tal virtud la competencia de liderazgo en la comunidad se hace presente, nunca en un 11%, rara vez en un 9%, algunas veces en un 14%, frecuentemente en un 24% y siempre en un 42%.

Evaluación al Rector por los padres de familia 13,424/ 20

## EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

**Tabla 41**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,334	5	0,334	0,067
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,056	0	0,17	0,167	5	0,39	0,078
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,056	0	0	0,334	5	0,390	0,078
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,112	0,11	0	0,334	5	0,558	0,112
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,056	0,11	0	0,334	5	0,502	0,100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,112	0,11	0	0,167	5	0,391	0,078
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,112	0,11	0	0,334	5	0,558	0,112
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,33	0,501	5	0,835	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,056	0,11	0	0,334	5	0,502	0,100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100

institución.								
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,34	0	0,334	5	0,670	0,134
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,67	0,167	5	0,835	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,22	0,33	0,167	5	0,725	0,145
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,835	5	0,835	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156



1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,11	0	0,167	5	0,279	0,056
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,501	5	0,501	0,100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,34	0,17	0,167	5	0,670	0,134
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,780	0,156
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,334	5	0,334	0,067
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
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	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067

1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
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	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,835	5	0,835	0,167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	36,893	<b>7,379</b>

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar  
Elaboración: Diana Lituma

En los presentes resultados emitidos por el Supervisor Escolar se puede evidenciar claramente que se carece de un trabajo mancomunado, se solicita de los directivos un trabajo consciente, en el cual se desempeñe funciones de control y seguimiento a los procesos administrativos, sumados al ámbito pedagógico. Por tal razón se hacen presente, nunca en un 22%, rara vez en un 8%, algunas veces en un 15%, frecuentemente en un 22% y siempre en un 33%.

**Tabla 42**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,780	0,156
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156

2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,835	5	0,835	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	5	0	0,000
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	0,056	0	0,17	0,167	5	0,390	0,078
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,056	0,11	0,33	0,167	5	0,669	0,134
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,056	0,11	0	0,334	5	0,502	0,100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,11	0,17	0,167	5	0,446	0,089
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,168	0	0,17	0,167	5	0,502	0,100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,576	1,515

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar  
Elaboración: Diana Lituma

Sobre esta dimensión, los resultados emitidos por el Supervisor solicitan una eficiente atención pedagógica y participación de los directivos para realizar seguimiento y orientación a los procesos de enseñanza aprendizaje y evaluación de los docentes, los mismos que se hacen presente, nunca en un 27%, rara vez en un 9%, algunas veces en un 7%, frecuentemente en un 26% y siempre en un 31%.

**Tabla 43**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,056	0,11	0,33	0,167	5	0,669	0,134
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	7,967	<b>1,593</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>10,487</b>

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar  
 Elaboración: Diana Lituma

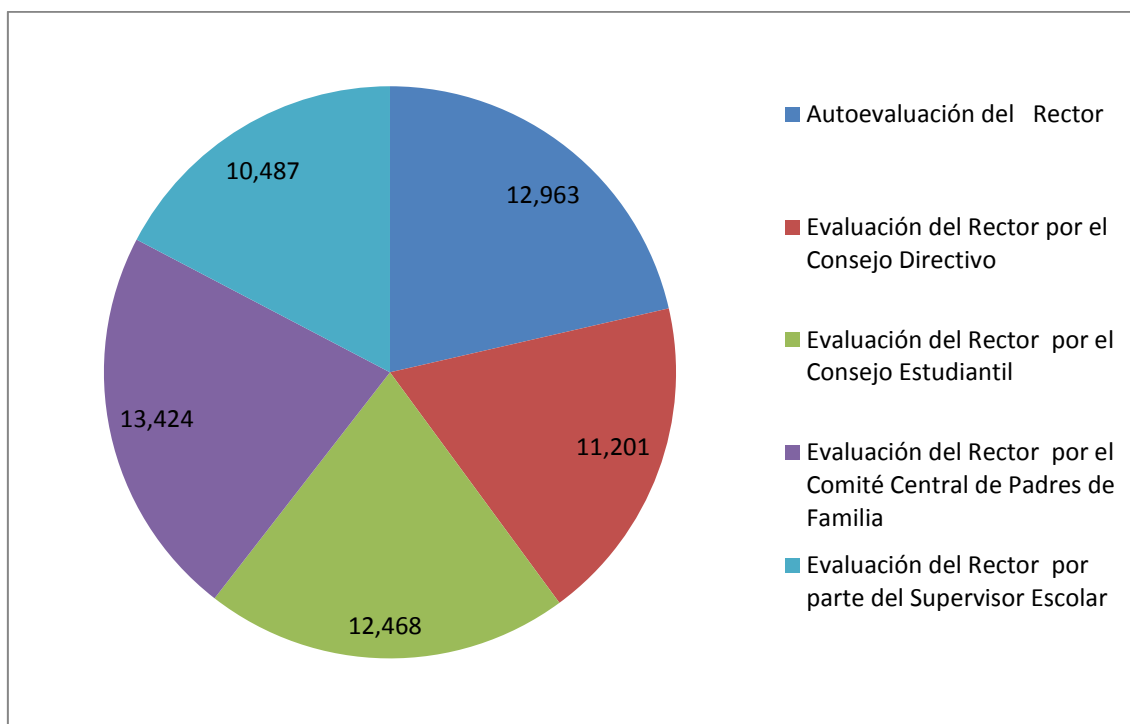
Desde el punto de vista del Supervisor Escolar, los Directivos del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”, mantienen un liderazgo aceptable con la comunidad Educativa, de acuerdo a los resultados emitidos, la integración socio afectiva entre docentes, estudiantes, y padres de familia es favorable, la misma que se hace presente nunca, en un 4%, rara vez en un 6%, algunas veces en 15%, frecuentemente en un 40% y siempre en un 35%.

**PUNTAJE TOTAL OBTENIDO POR LOS ADMINISTRATIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR 10.487/20**

**Tabla 44**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG</b>	<b>EQUIVALEN CIA</b>
Autoevaluación del Rector	12,963		
Evaluación del Rector por el Consejo Directivo	11,201		
Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil	12,468		
Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia	13,424		
Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar	10,487		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	60,543	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

**GRAFICO DE RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR SOBRE 20 PUNTOS.**



<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	81,228 /100	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	60,543 / 100	B	<b>BUENO</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	70,8855 / 100	B	<b>BUENO</b>

Con los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede apreciar que la labor docente tiene una favorable aceptación, pues con una valoración sobre cien puntos, estos alcanzan un 81.22% y por el contrario, los directivos alcanzan un 60.54%, que si bien es cierto, no es malo, tampoco es excelente, por lo tanto deben trabajar en función de dar el rol que le corresponde a cada uno de sus miembros, pues ello repercute en la calificación y prestigio institucional, llegando a un 70.88%.

## **ANÁLISIS A LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO**

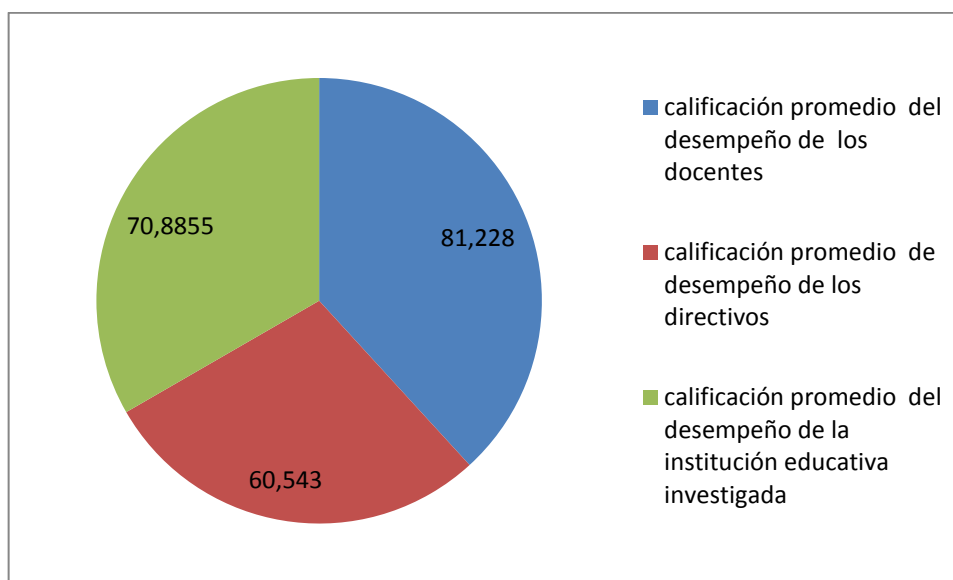
En cuanto a la evaluación del desempeño profesional del directivo por parte de los diferentes actores como son consejo ejecutivo, estudiantes, padres y profesores, se puede evidenciar mejores resultados en comparación a los analizados en el párrafo anterior dado que prácticamente los mismos son iguales a las valoraciones máximas establecidas en cada una de las dimensiones, excepto la dimensión de *competencias gerenciales* que presenta resultados minoritariamente inferiores a la valoración máxima. Es así, que para el presente caso el consejo ejecutivo indica que tanto el rector como el vicerrector son netamente eficientes cuando: realizan sus actividades con puntualidad, organizan/panifican/tutelan continuamente al personal (administrativo, docente, de servicios, estudiantes, padres de familia) y las actividades (tanto administrativas como educativas) que se generan en la institución, delegan funciones específicas a cada uno de los actores, propician el trabajo en equipo y comunitario, promueven la inclusión de todos y cada uno de los actores, propician y promueven el cumplimiento del reglamento interno, promueven la investigación e innovación pedagógica, organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el consejo ejecutivo y la participación del personal

docente, administrativo y representantes de los estudiantes, organizan/verifican/supervisan los planes anuales y planificación didáctica, asesoran

en metodologías de enseñanza, promueven la comunicación con la comunidad educativa, apoyan y promueven el desarrollo de actividades en beneficio del desarrollo de la comunidad, relacionan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueven el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

Es por ello, que al realizar el comparativo de cada una de las dimensiones no se puede observar ninguna diferencia en cada una de ellas, dado que prácticamente todas alcanzaron sus puntuaciones máximas, lo que hace inferir que desde el punto de vista del consejo ejecutivo tanto el rector como el vicerrector ponen vital empeño en los factores antes mencionados, como entre otras actividades y parámetros que conforman cada una de las dimensiones del instrumento.

### GRAFICO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES, RECTOR E INSTITUCIÓN.



## **6.2. Análisis interpretación y discusión de los resultados.**

Una vez realizada la tabulación de resultados, se ha llegado a determinar, que en el Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”, el diez por ciento de los docentes no seleccionan los contenidos de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de sus estudiantes, lo cual repercute en el rendimiento escolar. Existe un cinco por ciento de docentes que no entregan los trabajos y pruebas calificadas a tiempo, y esto desmotiva a los estudiantes. Otro factor que se dio a conocer, es la preocupación que sienten el veinte por ciento de los docentes porque algunos padres de familia no apoyan la tarea educativa realizada.

En lo concerniente a la atención de los estudiantes con necesidades especiales existe un noventa y cinco por ciento de profesionales que se preocupan por cada una de las necesidades de los estudiantes y están pendientes de lo que suceda con ellos, brindándoles apoyo en todo momento; por otra parte, se hace presente un pequeño cinco por ciento de docentes a quienes no les interesa realizar este tipo de seguimiento que legalmente se encuentran dentro de sus responsabilidades, lo cual es menester, pues hoy en día el docente cumple las funciones de tutor, lo cual lo compromete a estar informado sobre lo que ocurre con cada uno de sus estudiantes y ello se evidencia al no demostrar interés cuando un estudiante falta, ni están en comunicación permanente con los padres de familia para hacerles conocer las dificultades, progresos o necesidades de sus hijos.

Sobre la aplicación de normas y reglamentos los docentes están conscientes de la importancia que tiene el ir a la par con la ley, por ello solicitan se actualice el manual de convivencia institucional, para actuar en función de este. En tal virtud, lo aplican nunca un pequeño cinco por ciento, frecuentemente un veinte por ciento y siempre un setenta y cinco por ciento. De igual manera al referirse a las relaciones con la comunidad, los docentes consideran tener una actitud positiva frente a los requerimientos de la institución, rara vez en un uno por ciento, algunas veces en un seis por ciento, frecuentemente en un treinta y tres por ciento y siempre en un sesenta y uno por ciento, pues consideran que participan activamente en los círculos de estudios que favorecen enormemente tanto a docentes como



estudiantes, pues lo que se pretende es mejorar la calidad educativa, por ello comparten estrategias, están abiertos al cambio y lo más importante, se apoyan entre colegas para obtener resultados óptimos en función de los requerimientos institucionales.

El mantener muy buenas relaciones con la comunidad, favorece enormemente al clima de trabajo, pues los docentes aseguran buscar tiempo y espacio para mejorar la comunicación entre compañeros, identificándose de manera personal con las actividades que realizan en conjunto, lo cual habla muy bien del equipo de trabajo, por tal razón, afirman sentirse a gusto en la institución educativa, nunca, rara y algunas veces, en un uno por ciento, frecuentemente en un veintisiete por ciento y siempre en un setenta por ciento, porcentajes que les permiten aportar con el engrandecimiento institucional.

En lo que respecta a la coevaluación de los docentes, los resultados manifiestan que en un cuarenta y ocho por ciento los docentes aplican estrategias metodológicas en función de un mejor aprendizaje, frecuentemente y siempre, sin embargo se presentan docentes que realizan este trabajo algunas veces un veintiuno por ciento, rara vez un veintidós por ciento y nunca un ocho por ciento lo cual desvaloriza el trabajo en equipo.

En lo concerniente al cumplimiento de normas y reglamentos, los coevaluadores concuerdan en que el cuatro por ciento cumple nunca con los reglamentos, el veintiuno por ciento lo hace rara vez, el veintiocho por ciento lo ejecuta algunas veces, un diecinueve por ciento lo aplica frecuentemente y un veintiocho por ciento lo hace siempre, estos resultados indican que los docentes cumplen parcialmente las disposiciones institucionales, lo cual repercute en sus funciones.

Estar dispuesto al cambio es clave a la hora de educar, pues en educación nada está dicho, lo que hoy es innovador, mañana será parte de la historia, y el docente debe estar presto a cambios en todo momento; en el Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”, un seis por ciento de docentes han cerrado las puertas a la innovación y decidieron educar como ellos en su tiempo lo fueron, lo cual perjudica a los procesos institucionales y en el desarrollo emocional de los mismos.

Los directivos por su parte, al evaluar la función docente de la institución, consideran que éstos aplican la sociabilidad pedagógica parcialmente, pues de acuerdo a su punto de vista, los docentes propenden terminar con el plan de estudios tal como le exige el Ministerio de Educación, y no les interesa en gran medida la ausencia de los estudiantes, toman en cuenta a medias sus opiniones, seleccionan los temas que les exigen en la planificación, sin considerar los intereses de los estudiantes, nunca en un trece por ciento, rara vez en un diecisiete por ciento, algunas veces en un dieciséis por ciento, frecuentemente en un diecinueve por ciento y siempre en un treinta y cinco por ciento, lo cual invita tanto a autoridades como docentes a estrechar fuerzas y trabajar por un mismo objetivo, pues ello permitirá alcanzar los estándares de calidad requeridos para lograr la excelencia educativa.

En cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales, y la aplicación de habilidades pedagógicas y didácticas, los directivos consideran que no se está llevando a cabo un trabajo con excelencia, debido a la desidia de un de un treinta y seis por ciento de docentes que al parecer escogieron la profesión dada las circunstancias, lo cual repercute en la calidad de la educación institucional.

Con relación a la aplicación de normas y reglamentos, y la relación con la comunidad, se mantiene tendencia al incumplimiento por el mismo grupo de docentes que lejos de contribuir están perjudicando los procesos institucionales.

Sobre un total de veinticuatro puntos, los docentes alcanzan veinte puntos de aceptación por parte de los estudiantes, lo cual indica que su labor docente va en función de las necesidades pedagógicas, didácticas y humanas de los involucrados, pues se sienten respetados, tomados en cuenta en las decisiones que les concierne, no discriminados y tratados con cortesía, sin embargo hay un cuatro por ciento que solicita la atención inmediata tanto docente como directiva, para alcanzar la excelencia educativa.

El Comité Central de Padres de Familia, por su parte, considera que la labor docente va en función de las necesidades de la comunidad educativa y demuestran un respaldo de un setenta y dos por ciento a dichas funciones, dejando constancia de

la actitud de un veintiocho por ciento de docentes que poco o nada les interesa el compromiso adquirido.

Sobre la clase impartida por los docentes se determinó que aunque aplican los criterios de evaluación considerados en la investigación y el ambiente del aula es el mejor, existe un déficit de un ochenta y cinco por ciento de docentes, quienes no planifican las actividades diarias, lo cual hace un llamado de atención a las autoridades para que realicen un seguimiento en torno a la falencia detectada.

Los directivos por su parte tienen poca comunicación, especialmente a lo concerniente a las funciones específicas que debe desempeñar cada uno de sus integrantes, especialmente los tres miembros del Consejo Directivo, quienes carecen de responsabilidades específicas. Cuando se lleva a cabo la coevaluación se deja entrever la falta de comunicación existente entre sus miembros, el desconocimiento que existe de leyes y reglamentos, básicos para ejercer funciones públicas, generando debilidades en el seguimiento a los procesos de enseñanza aprendizaje y evaluación de los docentes, en el control y seguimiento de los recursos financieros de la institución y la entrega oportuna de documentos a las instancias superiores. Las autoridades deben promover actividades de desarrollo comunitario en las que participen los actores educativos.

El Consejo Estudiantil por su parte considera que los directivos están realizando una función individualizada en el que el trabajo en equipo no se evidencia, pues no recuerdan haber tenido la visita de las autoridades en los salones de clases cuidando de los intereses pedagógicos que les concierne. Existe escasa información de los directivos hacia el Consejo Estudiantil, pues, desconocen las funciones de algunos de sus miembros, lo cual invita a las autoridades a emplear un sistema de comunicación colectiva sobre las dimensiones evaluadas.

La investigación de campo realizada en el Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”, da claras muestras que los directivos no tienen funciones claras y definidas con relación a sus atribuciones legales, de acuerdo a la LOEI, lo cual repercute en el mejoramiento institucional.

El Supervisor zonal tiene pobre información sobre los roles que desempeñan los miembros directivos de la unidad educativa investigada, lo cual no favorece en su apreciación en cuanto a las funciones directivas.

Los maestros por su parte, cuentan con un ochenta y uno por ciento de aceptación por parte de sus compañeros, estudiantes y padres de familia, lo cual se refleja en los resultados sobre la calidad del desempeño docente del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales”,. Sin embargo hay catorce por ciento que les invita a continuar mejorando, pues ello les permitirá alcanzar la excelencia educativa.

Contar con un buen maestro es de gran importancia, pues los niños reflejan lo que éste les imparte, no importa si se educa en una escuela humilde, pues cuando el maestro toma las riendas, la escuela es transformada; una buena escuela no la hace la infraestructura majestuosa con que pueda contar, es ese maestro que día a día se entrega a su labor como docente y que ve en el estudiante un ser holístico, lleno de virtudes, defectos, sentimientos y emociones, y que si en algún momento necesita de su ayuda como amigo o profesional, siempre estará presente.

Si bien es cierto, el gobierno ha implementado un sistema de evaluación de la calidad de la educación, este avanza a cuenta gotas, pues se implementó la jornada a ocho horas laborables, pero en la gran mayoría de las instituciones en que se trabaja en doble jornada (matutina y vespertina), esto es un crimen, el espacio físico no da más, y los maestros deben estar en los establecimientos por obligación, en cualquier lugar de éste, al no contar con un lugar específico para realizar tareas pedagógicas extracurriculares; en otros casos simplemente trabajan la primera jornada y acto seguido se retiran a sus hogares y las ocho horas de trabajo, quedan en el papel, pues la infraestructura, en unos casos y el escaso control en otros impiden que la calidad de la educación mejore.

Sin embargo, con el comprometimiento docente, directivo y demás miembros de la comunidad educativa, es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas del país, pues el trabajo en equipo es la mejor

estrategia para lograrlo; cada quien trabajando dese el ámbito que le corresponde, pero en función de un mismo objetivo “la tan anhelada excelencia educativa”.

Por otra parte se hace necesario que Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia conozcan las leyes que rigen el sistemas educativo para que cada sector cumpla con el rol que le corresponde dentro de la estructura educativa, teniendo conocimiento en este campo todos se desempeñarán de acuerdo a lo que manda la ley y no se inmiscuirían en el espacio del otro, se respetaría mutuamente cada quien en su lugar asignado evitándose los conflictos por desconocimiento legal, que no es excusa, pero que aún se mantiene como defensa frente a un problema jerárquico educativo.

## **7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **7.1. CONCLUSIONES:**

- De la Información del sistema educativo como un todo, las bases son insuficientes sobre el marco teórico conceptual de evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos.
- Los factores de medición de procesos y aprendizajes tienen como referente el sistema tradicional, los estudiantes así valoran el trabajo de sus maestros.
- Los logros del aprendizaje estudiantil no están encaminados a tomar decisiones a favor de mejorar la calidad de la educación.
- En referencia a la evaluación de los directivos, éstos cumplen con las normas institucionales, pero desconocen muchas leyes y reglamentos para establecer criterios para diseñar instrumentos de evaluación.
- Los resultados de la evaluación no se han socializado a la comunidad educativa y la inexistencia de un manual de convivencia desvaloriza el rendimiento profesional de directivos y maestros.

### **7.2. RECOMENDACIONES**

- Procesar la información y revertirla en beneficio del plantel ya que tanto directivos como docentes deben conocer las leyes que rigen el desempeño de directivos y docentes.
- Los factores de medición de procesos y aprendizajes debe alejarse del sistema tradicional, por lo tanto Directivos y docentes deben prepararse en la aplicación de leyes y reglamentos en la medición y valoración de estos procesos.
- Todos los maestros y maestras deben valorar los logros de los estudiantes y tomar decisiones que mantengan su nivel pedagógico y de interrelación con las y los estudiantes.
- Directivos y docentes deben actualizar sus conocimientos legales y reglamentarios para utilizarlos en el diseño de instrumentos de evaluación acordes a la sociedad actual.
- Actualizar el manual de convivencia y socializarlo con la comunidad educativa.

## 8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

### 1. TÍTULO:

**TALLERES DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN ENTRE MAESTROS, PADRES DE FAMILIA, ESTUDIANTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO TÉCNICO “MIGUEL MALO GONZALES” UBICADA EN LA PARROQUIA GUALACEO DEL CANTÓN GUALACEO, PROVINCIA DEL AZUAY, CON LA FINALIDAD DE QUE EXISTA UNA ARMONÍA QUE PERMITA MEJORAR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN LOS PROCESOS EDUCATIVOS.**

### 2. INTRODUCCIÓN.

La **Comunicación** es una actividad importante y necesaria para los seres humanos. Es la forma en que hacemos ver a los demás nuestros deseos y estado de ánimo, así como la forma de expresar las consecuencias que las acciones del entorno tienen en nosotros. La principal forma que tenemos de comunicarnos es el lenguaje hablado, sin olvidar la gran importancia de la comunicación no verbal.

Lo que es bien cierto, es el hecho de que constituye el fundamento de toda la vida social. Es un proceso que pone en contacto psicológico a dos o más personas y funciona como momento organizador y como escenario de expresión de la subjetividad en el que se intercambian significados y sentidos de sujetos concretos construyéndose la individualidad y el conocimiento del mundo. Al decir de Morales Álvarez “La sociedad como realidad objetiva se convierte en realidad subjetiva cuando el individuo interioriza en su conciencia y asume como propio el mundo social producido por el hombre, objetivado en significados del lenguaje, como externo a él” (Morales Álvarez, J. y Cortés, M. T., 1997, p-46).

Con el trabajo de investigación que se realizó se puede detectar que a la comunidad educativa de este establecimiento le hace mucha falta comunicación permanente tanto del personal docente, padres de familia y estudiantes debe haber una relación

que permita mejorar los procesos comunicativos por lo que la comunicación es importante en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje como del estudiante y padres de familia.

Para que en el transcurso del proceso de enseñanza aprendizaje se detecten problemas académicos, conductuales poder comunicar de inmediato a los padres de familia, para el buen desenvolvimiento del estudiante

El ser humano se define por su condición de sociabilidad, porque puede comunicarse, es decir, intercambiar de una parte sus pensamientos y emociones, y de otra sus creaciones y experiencias. A estos se deben los mejores logros humanos. “Al comunicarse con pensamientos y emociones las personas viven y se expresan, y cuando el objeto de comunicación son sus creaciones y experiencias, tanto los individuos o grupos progresan y se enriquecen culturalmente” (Gómez Delgado, T.; 1998).

La comunicación es una condición necesaria para la existencia del hombre y uno de los factores más importantes de su desarrollo social. J. C Casales. (1989), plantea que al ser uno de los aspectos significativos de cualquier tipo de actividad humana, así como condición del desarrollo de la individualidad, la comunicación refleja la necesidad objetiva de los seres humanos de asociación y cooperación mutua.

La propuesta se presenta como producto final de la investigación, derivada del análisis y reflexión que en su conjunto ofrecen una mejora a la comunicación educativa incluyendo recomendaciones significativas para lograrlo, derivado de la aplicación de conocimiento para renovar las formas tradicionales e implementar nuevas y mejores estrategias y medios en los procesos de comunicación educativa institucional, entre los sujetos que participan en dicho proceso.



### 3. JUSTIFICACIÓN.

El siguiente trabajo se justifica por que la investigación detecta que existe una falta de comunicación dentro de la comunidad educativa y se lo va a realizar con la finalidad de aplicar una serie de actividades que ayuden a establecer unas buenas relaciones de comunicación entre los docentes, padres de familia y estudiantes de esta comunidad educativa. Porque debemos buscar este propósito de llevar un buen entendimiento, comprensión, apoyo mutuo para todos coadyuvar para sacar adelante a la institución colaborar con todos los docentes del establecimiento comprometernos todos a llevar de forma conjunta el proceso enseñanza aprendizaje de la juventud que allí se educa.

Muchos maestros desean establecer y conservar buenas relaciones con los padres de sus estudiantes, pero ¿cómo lograrlo? ¿En qué consiste esa buena relación y qué se puede esperar de ella?

Como ya se ha mencionado con anterioridad la relación y comunicación entre los docentes de una institución educativa y los padres de familia se limita en la mayoría de las ocasiones a la entrega de notificaciones, de calificaciones, organización de algún evento social e informes de la mala conducta de los niños y jóvenes o del bajo aprovechamiento escolar. Son pocas las ocasiones en las que estos espacios tienen como finalidad analizar algunos aspectos como: la convivencia familiar, la comunicación, la relación afectiva entre padres e hijos, la orientación para que apoyen el trabajo escolar en casa, etcétera.

En el colegio, unos de los mejores aliados para motivar el interés de los estudiantes por el estudio son, sin duda, los padres de familia. Pero ¿qué pasa cuando factores como largas jornadas laborales, diferencias culturales y socio económicas y también una larga historia de ver a los padres como intrusos en el mundo escolar quienes sólo aportan críticas o quejas han hecho que se cree una barrera entre el proceso de aprendizaje de los estudiantes en la escuela y lo que pasa al interior de sus familias?

La responsabilidad de cambiar el estado de estas relaciones débiles, marcadas por una diferencia injustificada, recae ahora en el Colegio Miguel Malo González. Entonces ¿cómo un docente puede lograr que un padre de familia se sienta y sea más participe en la educación de su hijo o hija? La buena comunicación es la clave.

Una buena comunicación y colaboración entre padres y escuela es básica. Cuando las escuelas trabajan junto con la familia para apoyar el aprendizaje, los alumnos tienden a ser más exitosos, no solo en sus estudios sino también en sus vidas. Más de 30 años de investigaciones han demostrado que la participación de los padres en la educación mejora el aprendizaje de los alumnos. Es más, lo que distingue a los alumnos promedio de los alumnos sobresalientes en su desempeño académico es el interés continuo, el involucrarse, y la participación de los padres.

La propuesta se justifica mayormente porque el **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales**, cuenta con todos los buenos elementos que se debe tener para una buena educación, desde estructura hasta auxiliares de servicio eficientes, pero les falta comunicación entre ellos debido a que cada cual está metido en su trabajo y no se ha dado el espacio para relacionarse y compartir los saberes prácticos que serían la mejor forma de ayudarse para llevar un buen proceso y elevar la educación de calidad.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL

- Contribuir a mejorar la comunicación entre padres de familia, docentes, autoridades, estudiantes y los demás miembros que conforman, el **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales**, mediante el uso e implementación de medios de comunicación y de estrategias comunicativas a fin de coadyuvar con ello al desempeño académico y administrativo y la relación social entre los actores que intervienen dentro del proceso educativo.

## 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.
- Aplicar estrategias de buena comunicación para solucionar los problemas.
- Capacitar al personal docente padres de familia sobre técnicas comunicativas en el desarrollo de los aprendizajes.
- Desarrollar talleres comunicativos e integradores con estudiantes, profesores y padres de familia

## 5. METODOLOGÍA

Para cristalizar este anhelo, se empleará la técnica de la observación directa, el diálogo, la entrevista a docentes, estudiantes y padres de familia, así también se empleará como instrumento de recolección de datos la encuesta cerrada, se investigará bibliografía apropiada y similar al presente trabajo, para mediante un análisis minucioso y responsable, establecer las diferentes sugerencias o recomendaciones pedagógicas y curriculares a efecto de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y práctica docente en función de conseguir una formación integral basada en principios y valores éticos y morales de los estudiantes y docentes, es decir para formar personas de bien.

Para llevar a cabo esta propuesta, se va a tomar muy en cuenta algunas actividades de organización, Coordinación, asesores y participantes, todo trabajo que se pretenda hacer en esta institución está sujeta a la planificación que la institución ya estableció al inicio del año, por ello es un poco dificultoso manifestar con claridad lo que se hace dentro de mi trabajo de tesis, estoy utilizando todo espacio que me proporcionan.

Primeramente se organizara como se va llevar adelante esta propuesta, y será mediante talleres, con la temática descrita más adelante.

## 6. SUSTENTO TEÓRICO.

De lo que se puede constatar en el Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales, falta comunicación entre docentes padres de familia y estudiantes

Falta de apoyo o comunicación por parte de algunos docentes en el momento que algún estudiante se encuentra con problemas familiares, académicos y esto le afecta al estudiante en su rendimiento escolar, por eso el docente cuando un estudiante comienza a decaer en calificaciones debe concurrir al padre de familia o conversar con él mismo estudiante para detectar cualquier situación que se le puede presentar y poderles apoyar ya que es importante que el estudiante sepa que tiene apoyo y que no está solo.

La comunicación es un elemento primario para establecer la interrelación de los seres humanos en forma efectiva y productiva. Tradicionalmente hemos manejado el concepto de comunicación como un modelo, el cual establece un proceso con actores diversos, en el que se distingue a un orador que emite una idea, la cual es transferida por un medio a algún o algunos receptores con la intención de producir un cambio. El cambio que se busca puede incluir, la adquisición de un conocimiento o modificación en la actitud. Bajo estos criterios se ha manejado la comunicación en el ámbito docente. Transmisión de órdenes, informes, ideas, mensajes, sin llegar a profundizar en el análisis y sin una expresión de compromiso.

Desde la perspectiva Humanista el docente debe considerar que la comunicación en el establecimiento y fuera de él es indispensable todo debe ser con carácter pedagógico o didáctico, en el sentido de que el docente tiene que reconocer que su misión es la de optimizar el desarrollo de los aprendizajes, aplicando estrategias y métodos de rigurosidad científica y actuando de una manera profundamente objetiva. Este reconocimiento elimina los convencionalismos de docente prepotentes y agresivos que generan mal estar entre los maestros y estudiantes y promueve la concientización de que la comunicación es un acto en el cual tanto el docente como el estudiante se encuentran entre sí como lo que son seres humanos en un proceso de aprendizaje.

Dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, las habilidades expositivas de comunicación juegan un papel muy importante, ya que la función básica del docente es facilitar el aprendizaje y su herramienta principal es la comunicación. Garantizar la unidad en el proceso enseñanza y aprendizaje, debe ser un objetivo de todo docente y de toda institución educativa. Es incuestionable que el marco por excelencia para concretar esta idea es la clase, ella constituye la forma fundamental de organización del proceso docente, pues permite llevarlo a cabo de forma sistemática y como un proceso único.

Bajo los paradigmas educativos modernos, en las clases que se desarrollan en los centros de enseñanza, el alumno tiene las mayores oportunidades de satisfacer sus necesidades de comunicación, de interrelación con sus congéneres, de expresión, de pertenencia, de percibirse a sí mismo como sujeto activo de su propia formación, por consiguiente es la clase el contexto idóneo para comunicarnos y educar pero, debemos preguntarnos: ¿Se aprovechan todas las oportunidades educativas en la clase, con las llamadas “Clases Magistrales”, que son las que más predominan en nuestras universidades?. Evidentemente la respuesta es NO, y ello nos induce a la necesidad de concebir el proceso de la clase mediante el empleo de dinámicas grupales, actividades que propician que las interrelaciones entre docentes – estudiantes y estudiantes – estudiantes, sean más multifacéticas y por tanto conlleven a una comunicación más productiva.

## **7. MODELO OPERATIVO DE LA PROPUESTA**

Lo que se va a llevar a cabo primeramente es organizarse para coordinar conjuntamente con las autoridades del establecimiento la planificación para desarrollar diferentes actividades que se tienen que cumplir para alcanzar los objetivos propuestos. Para realizar este trabajo pediremos apoyo los docentes, padres de familia y estudiantes, este trabajo se cumplirá realizando talleres, conferencias y charlas, nos apoyaremos de folletos, video conferencias, también

contaremos con una persona profesional o versada en la materia para que imparta las charlas en los talleres.

Todos conocemos y podríamos citar en teoría cuales son los principios básicos para lograr una correcta comunicación, pero, frecuentemente nos olvidamos de ellos. Algunas de las estrategias que podemos emplear son tan sencillas.

Uno de los principios más importantes y difíciles de todo el proceso comunicativo es el **saber escuchar**. La falta de comunicación que se sufre hoy día se debe en gran parte a que no se sabe escuchar a los demás. Se está más tiempo pendiente de las propias emisiones, y en esta necesidad propia de comunicar se pierde la esencia de la comunicación, es decir, poner en común, compartir con los demás. Existe la creencia errónea de que se escucha de forma automática, pero no es así. Escuchar requiere un esfuerzo superior al que se hace al hablar y también del que se ejerce al escuchar sin interpretar lo que se oye. Pero, ¿qué es realmente la escucha activa? Para ello realizaremos los talleres con la siguiente temática.

## **Taller 1**

### **IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN ENTRE PADRES DE FAMILIA Y DOCENTES EN BENEFICIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

**¿Por qué es importante abordar el tema acerca de la comunicación entre padres y profesores?**

Porque frecuentemente existe entre los padres de familia un conocimiento muy superficial acerca de los gustos, intereses y aficiones de sus hijos. Por medio de la comunicación se consiguen mejores elementos e información para responder a las necesidades, metas y anhelos de cada uno de los miembros de la familia, como es el caso de los alumnos.

Las conversaciones en donde todos intervengan y no se juzgue ni ridiculice a nadie, los juegos y actividades como sembrar árboles, narrar o leer cuentos o leyendas, etcétera, sirven para lograr lo anterior.

**Objetivo específico:** Contribuir a la mejora de la comunicación entre docentes y padres de familia en el Colegio Miguel Malo Gonzáles, a fin de mejorar su comunicación y relación social, así como el desempeño académico en los docentes. Elevando de igual forma el nivel educativo de la propia institución, brindando con ello las condiciones de educabilidad y educatividad para llevar a cabo una buena educación.

**Misión:** Promover la participación directa y activa de todos los actores educativos de manera que al finalizar estén capacitados para participar en el ámbito educativo.

**Visión:** Permitir la interacción y colaboración de la escuela con la familia fortaleciendo los lazos familiares-educativos especialmente entre padres y docentes, tomando como base la comunicación dentro del centro de aprendizaje.

**Periodo:** Este tipo de curso-taller se lo debe dar tres veces al año (durante la primera semana de clases, al finalizar el primer quinquemestre antes de vacaciones y la última antes de salir a vacaciones de fin de año con los padres reunidos por cursos).

**Dirigido a:** El presente curso-taller brinda un espacio para la colaboración organizada entre maestros, padres de familia y alumnos y personas que tengan contacto cercano y responsable con los niños.

### **Contenido temático:**

- **La comunicación padres de familia-docentes. “Un beneficio para los alumnos”.**

#### **Objetivo del taller:**

Poner en práctica técnicas avanzadas para saber escuchar a los demás y para resolver conflictos, a realizar entrevistas provechosas con los profesores y a convertirse en hábiles voluntarios.

La temática del taller es la siguiente:

Charla con una práctica donde los padres desempeñen las funciones del maestro.

Charla con práctica donde los maestros desempeñan las funciones de los padres de familia

Socialización de las experiencias vividas y conclusiones para mejorar la comunicación.



➤ **Medios para mejorar la comunicación.**

1. **Circulares o recados:** Este instrumento de comunicación sigue siendo uno de los mejores cuando de mantener informada a la familia se trata. En algunas instituciones, el recurso de la circular se utiliza para ocasiones especiales, sobre todo cuando el director quiere comunicar a los padres de familia cifras o dar cuenta del manejo de dinero, cambios importantes u otros datos con los que es necesario ser precisos y claros. Sin embargo, las circulares pueden ser la clave para que los padres sepan cómo se encuentra la educación de sus hijos, cuáles son los objetivos mensuales de las clases, cuáles son las actividades que se realizarán, cuál ha sido el rendimiento de cada estudiante, entre otros.

Toda información es de gran valor para padres y docentes, pues, por un lado, la familia, al sentirse informada, querrá estar más involucrada en las actividades y, por el otro, esto le permite al docente darse cuenta de cómo es



cada familia, qué grado de compromiso tienen, si son reacios a colaborar o participar, entre otros.

Se recomienda hacer seguimiento a través de circulares de todos los procesos y actividades de la institución al menos seis veces al año y siempre en las mismas fechas, para crear la costumbre en el núcleo familiar de que cada tanto llegará información que vale la pena discutir y tener en cuenta.

- 2. Encuestas:** Aunque no muy utilizadas en el ámbito académico, esta herramienta es de gran ayuda cuando se trata de establecer información crucial para entender el progreso del estudiante, o bien para comprender los obstáculos que presenta en su proceso educativo. Especialmente al inicio del año, es muy útil realizar una encuesta para recoger datos relevantes sobre los estudiantes, por ejemplo: cuál es la materia preferida, qué temas se le dificultan, qué expectativas tienen para el año que inicia, cómo creen que la familia puede ayudar a que se cumplan estas expectativas, entre otras.

De esta forma, no sólo se les da vocería al estudiante y su familia respecto al proceso a iniciar, sino que se establece una comunicación directa con el maestro, quien ahora puede establecer necesidades particulares para cada estudiante.

- 3. Sitio web:** Aunque cabe mencionar que a este medio no todos los padres pueden tener acceso, por sus recursos económicos si bien es cierto es para aquellos padres de familia que en la mayoría de las ocasiones por falta de tiempo y trabajo no pueden asistir a la institución.

Gracias a las nuevas tecnologías, ahora no hay excusa para que los padres no conozcan toda la información pertinente a la educación de sus hijos. Muchos maestros dejan pasar la oportunidad de establecer comunicación directa con los padres vía Internet, ya sea a partir de correos electrónicos o de publicaciones periódicas en un blog o página web, y la verdad es que este medio es uno de los más económicos y efectivos que están al alcance del docente.

Es importante que el docente conozca todos los correos de cada uno de los padres de familia, así como que realice una publicación semanal (por lo

menos) en algún sitio Web, por ejemplo Educadores Online, donde de manera gratuita y fácil puede publicar toda la información concerniente a sus cursos, a la que padres de familia, estudiantes y cualquier interesado puede acceder en cualquier momento del día.

Una de las grandes ventajas de hacer contacto por Internet es que el docente puede tomarse el tiempo para elaborar su mensaje y decir con precisión y eficacia lo que tiene que decir, a diferencia de la comunicación telefónica, que se presta para malentendidos e especificidades. Además, siempre queda una constancia escrita de la comunicación, en caso de que más adelante sea necesario aclarar dudas.

**4. Boletines informativos:** Al igual que las circulares, los boletines informativos tienen como objetivo mantener una comunicación periódica con la comunidad educativa, especialmente con los padres de familia. La diferencia está en que los boletines informativos son enviados a través de correo electrónico a la base de datos del colegio o escuela.

Los boletines pueden estar dirigidos al total de la comunidad, en cuyo caso serán enviados por el director(a), o pueden ser enviados a cada grupo o salón, bajo la dirección del maestro encargado, personalizando la información de manera que cubra las necesidades y estrategia que el docente establezca para mantener a las familias informadas. Es importante que los estudiantes también reciban este boletín, para que se sientan incluidos en el diálogo entre docente y padre o madre y no sólo objetos de conversación.

➤ **Estrategias para una mejor relación de la comunicación.**

**a) Reuniones bimestrales:**

En este mismo sentido, resulta importante estar al corriente de toda actividad que realiza la escuela tanto en lo académico, deportivo o cultural es por eso que se pone de manifiesto las reuniones bimestrales a fin de que los padres de familia estén en constante participación y comunicación con la institución educativa y al pendiente del desarrollo académico de su hijo.

Las reuniones bimestrales se realizarán no solo con el fin de entregar calificaciones o boletas, sino para plantear soluciones a problemas que se estén presentando en la institución, además de calendarizar actividades a desarrollar. Por otra parte se impondrán sanciones a aquellos padres que no acudan a dichas reuniones, las cuales serán propuestas tanto por parte de los docentes como por los mismos padres de familia.

Finalmente, es importante cambiar la cultura de comunicación con padres de familia. Usualmente, el maestro sólo se comunica para ser portador de malas noticias, reclamos y quejas. Muy pocas son las llamadas para simplemente felicitar por algo bueno. Vale la pena tomarse el tiempo para destacar los logros y avances de niños y niñas y ponerlos en conocimiento de su familia, tanto como para enfatizar obstáculos y problemas.

**b.) La comunicación cara a cara:**

Algunas escuelas e instituciones creen que nada puede reemplazar el encuentro personal con los padres de familia y por eso se ponen metas como haber hablado con todos y cada uno de los padres y acudientes antes de terminar el primer semestre del año lectivo. Para esto no basta con las tradicionales reuniones de padres de familia, donde estos se sientan a "ser informados" pero no se les hace realmente partícipes de lo que va a suceder con la educación de sus hijos, no se les motiva o cuestiona para que den sus aportes; en cambio es necesario reevaluar el protocolo de estos encuentros, para que más que reuniones de cartelera sean talleres en los que los padres y madres tengan la oportunidad de mostrar quiénes son y qué esperan de la educación que sus hijos reciben; igualmente, qué facilidades y dificultades tienen al momento de educar a sus hijos en casa, para que al final del día todos estén de acuerdo en las prioridades a manejar con los estudiantes para ese año.

- TEMA: La familia y la escuela.

### ***Los fines de la familia y la escuela***

Reflexionar acerca de los fines es poner la cuestión en una dimensión teleológica. El fin entendido como la meta a la que se tiende, meta que encierra en sí la perfección de la acción, porque constituye lo que da sentido a esa acción; y es desde donde nos podemos plantear la importancia de la familia y de la escuela; o bien, dicho de otra manera, los por qué de la familia y de la escuela.

El amor es el fundamento desde el cual se edifica la vida familiar. Los esposos tienen como tarea la subsistencia de la familia, el cuidado de los hijos, así como también la responsabilidad del aprendizaje de las formas de comportamiento, los hábitos, las creencias y normas que hacen posible la vida social. Su fin es formar personas íntegras, para que puedan subsistir por sí mismas y diseñar su propia vida. La familia constituye el ámbito necesario para que esto sea posible. Pero la realidad nos muestra que también resulta ser un ámbito de violencia física y psíquica, de abandono afectivo, de inhibición de capacidades. No estamos pensando solamente en las agresiones cotidianas, sino más bien en todas aquellas formas de violencia que resultan indignas e intolerables para un ser humano. Y esto no ocurre solamente en las familias socialmente marginadas; ocurre también, y en gran medida, en las “mejores familias”. Podemos afirmar que ha sucedido en todas las épocas, aun en aquellas que algunos añoran porque los roles estaban claramente repartidos y la autoridad era indiscutible. Pero bien sabemos que, establecida la ley, se multiplicaban las trampas.



➤ **Los padres y su derecho de autorepresentación y autodeterminación en el ámbito escolar.**

Los padres de familia son una pieza fundamental en la educación de sus hijos y deben mantenerse bien informados respecto a cuáles son sus derechos y obligaciones dentro del sistema educativo para poder ayudar a sus niños a culminar exitosamente sus estudios.

**Los padres en su relación con la escuela, tienen derecho a:**

- Tener un ambiente escolar donde sus niños se sientan seguros y apoyados en su aprendizaje.
- Ser tratados con cortesía por todos los miembros del personal de la escuela y como sus socios en la educación de los niños.
- Ser incluidos en el proceso educativo y tener acceso al sistema de representación de sus niños.
- Trabajar teniendo una relación de mutuo apoyo y respeto con la escuela.
- Esperar que la escuela haga esfuerzos por lograr la participación de todas las familias, incluyendo aquellos para quienes el inglés no es su lengua natal.
- Tener oportunidades para que las familias participen en el proceso de instrucción.
- **Los padres, para poder apoyar los éxitos académicos de sus niños, tienen el derecho de:**
- Examinar los materiales del currículum de las clases en las cuales están inscritos sus niños.
- Esperar que tengan maestros calificados que sean buenos ejemplos para sus hijos
- Esperar que tengan libros de texto, materiales y útiles escolares que apoyen el aprendizaje
- Esperar que tengan un programa de instrucción que reconozca los estilos individuales de aprendizaje
- Recibir la ayuda del personal de la escuela para adelantar el progreso de sus hijos.
- Tener acceso a los datos de rendimiento de la escuela.

**Los padres para mantenerse informados sobre las experiencias educativas de sus niños, tienen el derecho de:**

- Recibir información acerca de las normas de rendimiento académico, los conocimientos y las aptitudes que esperan que sus niños cumplan o adquieran.
- Ser informados con anticipación sobre las normas de la escuela, los calendarios, las actividades, las normas de asistencia escolar, los códigos de vestir y los procedimientos para visitar la escuela.
- Visitar los salones de clase de sus hijos para observar las actividades
- Cuestionar los expedientes de sus hijos que consideren inexactos, mal orientados o una invasión de su privacidad y recibir una respuesta de parte de la escuela
- Recibir pronta respuesta a sus preguntas
- Ser notificados a tiempo si sus hijos están ausentes de la escuela
- Ser notificados con prontitud acerca de cualquier acción disciplinaria contra sus hijos
- Ser informados sobre el progreso de sus hijos en la escuela y del personal de la escuela que deben contactar si surgen problemas
- Recibir información acerca de las pruebas psicológicas que la escuela quiera hacer a sus hijos y conceder o negar permiso para que las administren.
- Ser informados acerca de los procesos para presentar las inquietudes de los padres o de los procedimientos para presentar quejas.

➤ **La autoestima y comunicación asertiva.**

La comunicación asertiva se basa en transmitir de forma clara, concisa, rápida y con contundencia lo que queremos. Nada de titubeos, irse por los cerros de Úbeda... **La comunicación asertiva se basa en ser claro, contundente y directo** haciendo entender al máximo nuestro mensaje de una forma clara con lo cual aumenta las expectativas de que el mensaje sea entendido y aceptado.

Una comunicación no asertiva es como si cuando el camarero nos pide: ¿Que deseas? tú dijeras: pues verás, no lo tengo del todo decidido... por una parte... pues verás, lo que yo quiero exactamente y espero que puedan traérmelo es algo que se bebe mucho, la coca, coca cola, ¿me entiendes lo que quiero?

Presentación de diapositivas



La característica principal del lenguaje asertivo es el expresar lo que realmente uno piensa y desea de un modo directo, honesto y de manera adecuada. Se indica de una manera clara cuales son nuestros deseos pero al mismo tiempo mostramos un respeto por la persona con la que hablamos.

El Lenguaje Asertivo es aquel lenguaje que tiene como característica principal la de expresar lo que realmente uno piensa y desea de un modo directo, honesto y de manera adecuada. Se indica de una manera clara cuales son nuestros deseos pero al mismo tiempo mostramos un respeto por la persona con la que hablamos.

Este tipo de lenguaje es mucho más eficaz que una comunicación pasiva o la comunicación agresiva y nos lleva a crear un ambiente mucho más satisfactorio y apropiado para la comunicación eficaz. Comunicarse con las personas de una manera asertiva, nos permite transmitir nuestras necesidades o deseos legítimos de

una manera racional y madura sin por ello provocar molestias o malestar en la otra persona.

La asertividad es una herramienta necesaria y útil no solamente en el mundo laboral actual sino también en el ámbito personal y afectivo de la persona.

La característica principal del lenguaje asertivo es el expresar lo que realmente uno piensa y desea de un modo directo, honesto y de manera adecuada. Se indica de una manera clara cuales son nuestros deseos pero al mismo tiempo mostramos un respeto por la persona con la que hablamos.

El Lenguaje Asertivo es aquel lenguaje que tiene como característica principal la de expresar lo que realmente uno piensa y desea de un modo directo, honesto y de manera adecuada. Se indica de una manera clara cuales son nuestros deseos pero al mismo tiempo mostramos un respeto por la persona con la que hablamos.

Este tipo de lenguaje es mucho más eficaz que una comunicación pasiva o la comunicación agresiva y nos lleva a crear un ambiente mucho más satisfactorio y apropiado para la comunicación eficaz.

Comunicarse con las personas de una manera asertiva, nos permite transmitir nuestras necesidades o deseos legítimos de una manera racional y madura sin por ello provocar molestias o malestar en la otra persona.

La asertividad es una herramienta necesaria y útil no solamente en el mundo laboral actual sino también en el ámbito personal y afectivo de la persona

La comunicación asertiva es un tipo de comunicación que obedece a las leyes del respeto personal y una sana autoestima, es el resultado de estar en un buen y sano equilibrio con uno mismo para que los demás no nos pisén, siempre y cuando no se sea maleducado ni se lleve la asertividad hasta la exageración.

La comunicación asertiva es toda aquella comunicación que lleva a cabo una persona de forma que se hace valorar y respetar. Las personas tímidas, retraídas e



incluso gran parte de la sociedad que no tiene por qué ser tímida se limitan mucho a la hora de ser asertivos. Por ejemplo, tragan con muchas cosas porque quejarse les produce malas sensaciones, prefieren callar y tragar con todo. La comunicación asertiva es ver este tipo de cosas y hacer valer tus derechos como ciudadano, la comunicación asertiva es pararle los pies a todo aquel que quiera aprovecharse de cualquier situación.

## 8. MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA.

**TEMA:** Talleres de estrategias para mejorar la comunicación entre maestros, padres de familia, estudiantes y personal administrativo del Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales” ubicada en la parroquia Gualaceo del cantón Gualaceo,

**OBJETIVO GENERAL:** Contribuir a mejorar la comunicación entre padres de familia, docentes, autoridades, estudiantes y los demás miembros que conforman, el **Colegio Técnico “Miguel Malo Gonzales**, mediante el uso e implementación de medios de comunicación y de estrategias comunicativas a fin de coadyuvar con ello al desempeño académico y administrativo y la relación social entre los actores que intervienen dentro del proceso educativo.

OBJETIVOS	TALLER	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS
Importancia de la comunicación entre padres de familia y docentes en beneficio del desempeño docente.	Taller 1	Formar el grupo de participantes, dar una conferencia sobre la comunicación entre padres y maestros y su importancia, explicando que para que sea eficaz debe ser; clara precisa, objetiva, oportuna, interesante.	Para cristalizar este anhelo, se empleará la técnica de la observación directa, el diálogo, la dinámica de juegos la entrevista a docentes, estudiantes y padres de familia	Mi persona que será la que de la conferencia, diapositivas para motivar al grupo, y los participantes.
Medios para mejorar la comunicación.	Taller 2.	<b>Circulares</b> o recados: charla con la importancia de las circulares <b>Encuesta</b> : charla con los beneficios de las encuestas <b>Sitio Web:</b> Explicar la forma breve de comunicarse.	Presentación de diapositivas sobre comunicación se empleará como instrumento de recolección de datos la encuesta cerrada, se investigará si les gusta este tipo de comunicación tanto con las circulares, encuestas y la web.	Computadora, infocus, tablero pc, diapositivas sobre la comunicación, grupo de personas, padres de familia y estudiantes.
Estrategias para una		Saludo al grupo, juego de integración,	Análisis minucioso y responsable,	Grupo de personas,

<p><b>mejor relación de la comunicación.</b></p>	<p><b>Taller 3</b></p>	<p><b>Reuniones bimestrales:</b> Explicación lo que lleva esta comunicación y su utilidad.</p> <p><b>Comunicación cara a cara:</b> Propiciar un encuentro entre los padres, hijos y profesores, conferencia de la importancia de saber escuchar, para entendernos.</p>	<p>establecer l formas como nos hemos estado comunicando y en consenso establecer estas dos, las reuniones y los encuentros.</p> <p>Se presentarán las diapositivas y recoger las sugerencias y poner en práctica de inmediato.</p>	<p>profesores, estudiantes y padres de familia, diapositivas de las formas de escuchar de forma activa, para que participar.</p>
<p>La familia y la escuela, los padres y sus derechos en el ámbito escolar</p>	<p><b>Taller 4</b></p>	<p>Saludo de bienvenida al taller, realización de una dinámica de pasar los mensajes, charla con ejemplos en las diapositivas sobre el papel de los maestros y la familia.</p>	<p>Planificación de estrategias que permitan una comunicación horizontal y abierta, mediante la presentación de diapositivas y mensajes de reflexión.</p>	<p>Diapositivas de motivación, juego en el grupo para poder tener confianza, padres de familia, estudiantes, profesores.</p>
<p>La autoestima y comunicación asertiva.</p>	<p><b>Taller 5</b></p>	<p>Saludo de bienvenida al grupo, dinámica con la actuación de todos con la finalidad de establecer una conversación, conferencia sobre el lenguaje asertivo, y como ayuda a solucionar los problemas</p>	<p>Establecer las diferentes sugerencias o recomendaciones pedagógicas y curriculares a efecto de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, cruce de información de todos los actores, para mejorar, maestros, padres, y estudiantes.</p>	<p>Computadora, infocus, diapositivas, estudiantes y padres de familia y maestra que dará la charla de la comunicación interpersonal.</p>

#### 4. BIBLIOGRAFÍA.

- QUIROGA; ELSA. “El nuevo contexto educativo, la significación en el aprendizaje de la enseñanza”.
- PIAGET. “Aportaciones del padre de la Psicología Genética” 2000-2004.
- PIAGET: “la formación de la Inteligencia” México. 2da Edición. 2.001 Enrique García González. Universidad la Salle
- MALDONADO, Gonzalo Osorio. “La epistemología genética de Jean Piaget”.
- Caracterización del paradigma constructivista.
- Autores varios, Jean Piaget. Piaget en el aula. “Cuadernos de Psicología” Nro. 163, 1.988.
- RAMOS CHAGOYA, Ena “Paradigmas de la psicología Educativa” 2007
- F. Skinner (1981). Reflexiones sobre conductismo y sociedad. México: Trillas.
- Coll, Cesar S. (1991). Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento. Barcelona: Paidós.
- Díaz Barriga Frida (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. Redie, 5 (2), (Disponible URL) [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)
- Martínez Taranco Ana (1980). Antología de humanistas españoles. Madrid: Nacional.
- Moll, L. (1993). Connotaciones y aplicaciones de la Psicología socio histórica a la educación. Argentina: Aique.
- Gutiérrez Paredes, Juan José (2007). *Diseño Curricular Basado En Competencias*. Viña del Mar, Chile: Ediciones Altazor. ISBN
- Castillo de Flores, Beatriz (2003). Aplicando el diseño instruccional en el desarrollo e implementación del curso en línea en bases de datos. Universidad Centro Occidental (Venezuela). En: Virtual Educa 2003. Miami, EE. UU.
- Arauz, M. Análisis comparativo del modelo curricular de nuestra Propuesta Educativa con los lineamientos administrativos-curriculares que sugiere el Decreto Ejecutivo nº. 1786.
- Arauz, M. (1991). Hombres y sucesos que marcaron la historia del colegio Nacional Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Quito.

- Arauz, M. Síntesis del libro “La formación integral y sus dimensiones”. Propuesta Educativa de la Provincia Colombiana. ACODESI. Secretaría Ejecutiva de la Compañía de Jesús. Compilación y resumen.
- Arauz, M. (2004). Seminario Taller por 400 años de la Ratio Studiorum. Síntesis de apuntes personales. Cali.
- Compañía de Jesús. (2005) Documentos Corporativos. IRFEYAL. Quito.
- Galeano Londoño, José Ramiro (2003). Currículo, educación virtual y formación de maestros. Universidad de Antioquia (Colombia). En: Virtual educa 2003, Miami, EE.UU.
- RAMÍREZ ISAZA, EUGENIA y otros (2003). De la semipresencialidad a la virtualidad: Un nuevo modelo pedagógico en la comunicación, educación. En: Cuadernos Pedagógicos N. 23 Facultad de Educación, Universidad de Antioquia. Colombia.
- RUBIO GÓMEZ, María José (2003). Un modelo para la evaluación virtual. Experiencia de la
- Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador. En: Virtual educa 2003 Miami, EE.UU.
- SILVIO, JOSÉ (2003). Pedagogía y tecnología en la formación del profesor universitario.
- Asamblea Nacional. (2011). *Ley de Educación Intercultural, Art. 5*. Quito: Ministerio de Educación.
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Octubre de 2008). CONSTITUCION De La Republica Del Ecuador. *Título VII Régimen del Buen Vivir, Sección Primera/Educación*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial .
- Defenicion.org. (s.f.). *Definición. org*. Recuperado el 25 de mayo de 2012, de <http://www.definicion.org/evaluacion>
- Fundacion Instituto de Ciencias del Hombre. (s.f.). *Fundacion Instituto De Ciencias Del Hombre*. Recuperado el 21 de MAYO de 2012, de <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LA%20CALIDAD%20EDUCATIVA.pdf>
- Molnar, P. G. (s.f.). *www.chasque.net/*. Recuperado el 20 de Mayo de 2012, de <http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/evaluacion.01.html>

- Nieto Gil, J. (1996). La Evaluación Educativa. En J. NIETO GIL, *La Autoevaluación del Profesor* (pág. 7). Barcelona: Praxis S.A.
- [www.contextoeducativo.com](http://www.contextoeducativo.com)
- [www.aldeaeducativa.com](http://www.aldeaeducativa.com)
- [www.laondaeducativa.com](http://www.laondaeducativa.com)

## **5. ANEXOS**

**1**

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

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
<b>INSTRUCCIONES</b>
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 tabla de valoración:

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	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 criterio 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 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 enfrentan en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudios.					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados el día 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.	Expongo la importancia de los demás 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.					
3.2.					
3.3.					
3.4.					
3.5.					
3.6.					
3.7.					
3.8.					
3.9.					
3.10.					
3.11.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1.					

4.2.	Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo de forma personal.					
4.3.	Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que se presentan los 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 cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3.	Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4.	Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5.	Enmarco el plan 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 puntual a todas mis clases.					
5.10.	Falto a mi trabajo sólo en caso de fuerza mayor.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES COBN 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.					
6.3.	Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.					
6.4.	Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5.	Comparo 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 en las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**2**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. <b>DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.</b> <b>El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					

3.2.	Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3.	Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4.	Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Para la coevaluación se tiene 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!**



3

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
<b>INSTRUCCIONES</b>
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
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. <b>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.</b> En promedio el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3. Selecciona los conocimientos 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 adecúa 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. <b>ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</b> En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
1.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
1.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
1.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
1.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
1.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN 102**

<b>3 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b> <b>En promedio, el docente de su institución:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
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**

<b>APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b> <b>En promedio, el docente de su institución:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se 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**

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

Tomando del MEC con fines investigativos.

FECHA DE EVALUACIÓN \_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



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

**4**

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>
<b>OBJETIVO</b>
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.
<b>INSTRUCCIONES</b>
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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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



**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES 5. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
5.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
5.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
5.6. 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.**

**5**

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

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL KASAMA**

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**

**OBJETIVO**

Reflexionar sobre el desempeño del docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

**INSTRUCCIONES**

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

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. <b>RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</b> <b>El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	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. <b>NORMAS Y REGLAMENTOS.</b> <b>El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	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**

106

3. <b>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.</b> <b>El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	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).					

**Tomando del MEC con fines investigativos**

Fecha de evaluación \_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

**B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

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

**C. AMBIENTE EN EL AULA**

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

Tomando del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación: \_\_\_\_\_



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

**7**

**Instrumento para la Autoevaluación de los Directivos**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL  
"KASAMA"**

**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**

- c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- d. 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 Directivo o 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 Directivo o Técnico.					
1.47.	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.	Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.	Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.	Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración de 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 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. Asesor 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 aprendizaje 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- cultural y educativo.					

**Tomando del MEC con fines investigativos**

Fecha de evaluación \_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



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

**8**

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"</b>
<b>NOMBRE DEL RECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. 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 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 Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27.	Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28.	Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29.	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30.	Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31.	Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y 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 Directivo o Técnico.					
1.36.	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.	Jerarquiza los objetivos que 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 Directivo o 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 arquezos 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.	Coordina 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 Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o 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. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.11. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.12. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.13. 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- cultural y educativo.					

Tomando del MEC con fines investigativos. Fecha de evaluación\_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



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

**9**

**Instrumento para la evaluación de los Directivos por parte del  
Consejo Estudiantil.**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL KASAMA**

**OBJETIVO**

Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, 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
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**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- cultural y educativo.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

**Tomando del MEC con fines investigativos.**

Fecha de evaluación \_\_\_\_\_  
**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



10

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL KASAMA</b>				
<b>NOMBRE DEL RECTOR:</b>				
<b>OBJETIVO</b>				
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.				
<b>INSTRUCCIONES</b>				
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>				
<b>TABLA DE VALORACION</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
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.					
1.8. 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.					
1.22. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					



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.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.20.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.21.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

#### 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.					

Tomando del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación \_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



11

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

**Instrumento para la evaluación de los Directivos por parte del Supervisor**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL KASAMA</b>
<b>NOMBRE DEL RECTOR:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
<b>INSTRUCCIONES</b>
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. <b>COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	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 Directivo o Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					

1.18.	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19.	Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20.	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21.	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22.	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23.	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24.	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25.	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26.	Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27.	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28.	Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29.	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30.	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31.	Delega funciones de acuerdo 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 Directivo o Técnico.					
1.36.	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37.	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de 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 cuatro a ocho horas de clases semanales.					
1.47.	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48.	Solicita informe 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 arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.					

1.52.	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					
1.53.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54.	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con 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 cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos 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. 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.					
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.					

Tomando del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación \_\_\_\_\_

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!