



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 Fiscal “Ignacio Hernández” de la ciudad de Puerto Baquerizo Moreno, cantón San Cristóbal, provincia de Galápagos, durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado.

AUTORA:

Vega Carvajal Dolores Magdalena

DIRECTORA DE TESIS:

Mgs. Vargas Coloma Nelson Wilfrido

Centro Universitario San Cristóbal- Galápagos-Ecuador

2013

CERTIFICACIÓN

San Cristóbal, enero 2013.

Mgs. Vargas Coloma Nelson Wilfrido

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio técnico mixto “Ignacio Hernández” de la parroquia Puerto Baquerizo Moreno, cantón San Cristóbal, provincia de Galápagos durante el año 2011 – 2012, presentada por Dolores Magdalena Vega Carvajal, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Mgs. Vargas Coloma Nelson Wilfrido

DIRECTOR/A DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Dolores Magdalena Vega Carvajal**, 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 señala: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

San Cristóbal, enero del 2013

Vega Carvajal Dolores Magdalena

AUTORÍA

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

Vega Carvajal Dolores Magdalena

CI: 0201267283

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi familia, que gracias a sus consejos y palabras de aliento pude llegar a concluirlo con mis estudios. A mis amigos, amigas particularmente a Lucy, Esperanza y a mi Director de tesis Mgs. Nelson Vargas por su apoyo, confianza y amor incondicional. Este triunfo también es de todas las personas que me apoyaron.

Vega Carvajal Dolores Magdalena

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud, agradecimiento a Dios por darme la vida, estar conmigo en cada momento y brindarme personas de gran corazón.

A todos quienes integran la Comunidad Educativa del Colegio Técnico Mixto “Ignacio Hernández” por las facilidades prestadas para desarrollar el trabajo de investigación. Al Cuerpo Docente del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja en especial al Mgs. Nelson Vargas director de tesis por haberme apoyado y guiado con sus sabias enseñanzas y orientaciones para que yo pueda llegar a la meta.

A mi familia, mis amigas/amigos Esperanza, Lucy, Elvia, Norma, Gustavo por ser el apoyo para vencer los obstáculos y contratiempos que surgieron en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A todos ellos mi GRATITUD.

Vega Carvajal Dolores Magdalena

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	10
2. INTRODUCCIÓN	11
3. MARCO TEÓRICO.....	14
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
3.1.1 Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural).....	14
3.1.1.1 Marco Constitucional	14
3.1.1.2 Marco Legal	14
3.1.2 Conceptualización Básica	16
3.1.2.1 ¿Qué es evaluar?	16
3.1.2.2 Evaluación Educativa.....	17
3.1.2.3 Calidad Educativa.....	18
3.1.2.4 Estándares de Calidad.....	21
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	22
3.2.1 Objetivo de la calidad.....	22
3.2.2 La Evaluación de la Calidad de la Educación: una tarea posible con ciertas condiciones.....	27
3.2.3 Principios de la Evaluación.....	28
3.2.4 Tipos de Evaluación.....	28
3.2.4.1 Por los Protagonistas.....	29
3.2.4.1.1 Autoevaluación.....	29
3.2.4.1.2 Coevaluación.....	29

3.2.4.1.3 Heteroevaluación.....	30
3.2.3.2 Por su Utilidad.....	30
3.2.3.2.1 Evaluación Diagnóstica.....	30
3.2.3.2.2 Evaluación Formativa.....	31
3.2.3.2.2 Evaluación Sumativa.....	31
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES...	32
3.3.1 Panorámica de la Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente en América y Europa.....	32
3.3.2 Evaluación del Desempeño Profesional Docente.....	32
3.3.3 Sistemas de promoción.....	32
3.3.4 Carrera Docente.....	34
3.3.5 Estándares de Calidad.....	35
3.3.6 Tipos de Estándares Educativos.....	36
3.3.6.1 Estándares de aprendizaje.....	36
3.3.6.2 Estándares del desempeño docente.....	37
3.3.6.3 Perfil del Docente.....	37
3.3.6.4 Características y Modelos del Desempeño Laboral.....	38
3.3.6.5 ¿Qué es la Evaluación del Desempeño?.....	38
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.....	40
3.4.1 Evaluación del Desempeño para docentes directivos.....	40
3.4.2 ¿Qué elementos intervienen en la administración Educativa?.....	42
3.4.2.1 Recursos.....	42
3.4.2.2 Recursos Humanos.....	42
3.4.2.3 Recursos Estructural.....	42
3.4.3 Dimensiones para la Evaluación del Desempeño Profesional Directivo.....	42
3.4.4 Perfil del Directivo.....	43
3.4.5 La Unidad del Milenio.....	44
4. METODOLOGÍA.....	45
4.1 Participantes.....	45
4.2 Muestra de Investigación.....	46
4.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	46
4.4 Diseño y procedimiento.....	46
4.4.1 Desagregación de la Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes.....	48

4.4.2 Desagregación de la Valoración de la Evaluación del Desempeño profesional de los Directivos.....	50
4.5 Comprobación de Supuestos.....	52
4.6 Resultados: Análisis y Discusión.....	53
4.6.1 Instrumentos de Autoevaluación de los docentes.....	53
4.6.2 Instrumento para la Coevaluación de los docentes.....	62
4.6.3 Instrumento para la Evaluación de los Docentes por parte del Rector.....	66
4.6.4 Instrumento para la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes.....	71
4.6.5 Instrumento para la Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia.....	76
4.6.6 Matriz de Evaluación: Observación de la Clase del Docente.....	80
4.6.7 Calificación del Desempeño profesional Docente.....	84
4.6.8 Evaluación del Desempeño Profesional Directivo.....	85
4.6.9 Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo.....	93
4.6.10 Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil.....	101
4.6.11 Instrumento de Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.....	105
4.6.12 Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar.....	111
5. Resultados de la Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes Y Directivos.....	119
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	120
6.1 Conclusiones.....	120
6.2 Recomendaciones.....	121
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	122
Taller 1 Planificación del Currículo.....	124
Taller 2 Estrategias Metodológicas del proceso de enseñanza aprendizaje.....	125
Taller 3 Autoestima.....	126
Anexos de la Propuesta.....	131
8. Bibliografía.....	134
9. Anexos	135

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo realizado en el colegio técnico mixto “Ignacio Hernández” de la parroquia Puerto Baquerizo Moreno del cantón San Cristóbal, provincia de Galápagos durante el año lectivo 2011 – 2012” se utilizó la metodología de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, con la participación de directivos, docentes, supervisor, estudiantes y padres de familia; se aplicó los instrumentos de evaluación: cuestionarios - fichas de observación, con el objetivo de: “Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”. Chinín, (2011).

Es muy importante realizar la evaluación porque permite detectar las falencias individuales, grupales, institucionales y los efectos de aquellas variables no controlables y los resultados obtenidos de la investigación se determina que los docentes y directivos se encuentran en un nivel Excelente; ubicando al plantel en un nivel excelente.

Sin embargo se observa algunas falencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se deben mejorar durante el año 2012-2013 con la propuesta de mejoramiento institucional.

2. INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo nuestro país se encuentra viviendo grandes cambios con la finalidad de alcanzar una calidad educativa. Para lograrlo es importante la participación activa y compromiso de todos los actores responsables de la educación del país. Para determinar el nivel de calidad de la educación es necesario determinar el nivel de desempeño de docentes y directivos de los establecimientos educativos del país, es por ello que el estado por intermedio del Ministerio de Educación dentro del Plan Decenal pone en marcha un proceso de evaluación docente y directivo para investigar la realidad que vive la educación de nuestro país, puesto que son los grandes pilares en los que se edifica la educación, de tal manera que su gestión se ve reflejada en el desenvolvimiento de los estudiantes dentro del ambiente escolar y social.

El Ministerio de Educación desde el año 2009 puso en marcha el proceso evaluativo en el país, hasta la vez el cincuenta por ciento del Magisterio Ecuatoriano se encuentra evaluado, lo cual ha evidenciado que en su gran mayoría los/las docentes y directivos del país están en un nivel aceptable. De acuerdo a las referencias obtenidas, la institución investigada ha sido evaluada como colegio técnico y actualmente está siendo evaluada (evaluación interna) falta la evaluación externa, motivo por el cual aun no se cuenta con los resultados.

Como toda institución, empresas requiere ser valorado para ver el alcance de los objetivos, encontrar las debilidades para realizar los reajustes necesarios, al igual que toda institución, empresa requiere una evaluación porque es un instrumento que sirve para juzgar la calidad o para redefinir los criterios e indicadores, también es necesario evaluar el desempeño profesional docente y directivo tendientes a implementar los planes de mejora y para la Universidad Técnica Particular de Loja es importante conocer los resultados de esta investigación, resultados que ayudaría como diagnóstico para revisar el pensum de estudio que se aplica en las carreras formadoras de docentes y con ello fortalecer la calidad educativa. Chilibinga, (2011)

De igual forma para la comunidad educativa del colegio técnico mixto “Ignacio Hernández”, la valoración que obtuvieron los incentiva a fortalecer aquellos aspectos que lo están realizando de forma adecuada, y; aquellos en los que se presenta cierta debilidad iniciar con procesos de reflexión y planes de mejora con

el único propósito de conseguir el bienestar de la población estudiantil, para que en un futuro muy cercano sean hombres y mujeres que se desenvuelvan dentro de la sociedad con responsabilidad sobre todo lo aprendido durante los años de escolaridad estudiantil.

El docente del día de hoy está consciente de su misión pedagógica, sabe que tiene en sus manos la oportunidad de fortalecer la educación de tal manera que para desarrollar esta investigación me prestaron todas las facilidades de quien está al frente del establecimiento educativo así como de los/las docentes, estudiantes y padres/madres de familia quienes colaboraron con entusiasmo.

Otro aspecto positivo es el aporte de la universidad al proporcionar los instrumentos de evaluación para ser aplicados, las matrices para registrar los resultados obtenidos; en cuanto al marco teórico es importante mencionar que no existe la suficiente bibliografía escrita, por lo que me he respaldado del internet y poder así justificar mis razonamientos.

En cuanto a los objetivos estos se fueron alcanzando en el transcurso de la investigación, con la aplicación de los instrumentos, el análisis e interpretación de los datos se pudo determinar que el objetivo general: "Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador" Chinín, (2011) se logró y la investigación realizada permitió obtener la información para determinar el nivel en el cual se encuentra la institución investigada como muestra de la población educativa de la provincia de Galápagos.

Así también en lo referente a los objetivos específicos:

"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". Chinín, (2011) La realización de la investigación implicó la búsqueda teórica de conceptos referentes a evaluación, desempeño profesional, estándares de calidad, perfil del docente y directivo, lo cual ayudó para tener un conocimiento más profundo y poder de esta manera analizar los resultados obtenidos en la investigación.

- “Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” Chinín, (2011). Al aplicar los instrumentos de evaluación se pudo obtener los resultados de cada actor educativo para determinar así el nivel en el que se encuentran los docentes de esta institución educativa.
- “Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” Chinín, (2011). La información obtenida sobre estándares permite comparar los resultados con el desempeño profesional directivo y establecer así puntos de aplicación que se está llevando a cabo dentro del plantel educativo investigado.
- “Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato” Chinín, (2011). De acuerdo a la interpretación de los resultados obtenidos y las conclusiones realizadas se plantea una propuesta para el fortalecimiento del proceso de enseñanza - aprendizaje de los docentes de educación básica y bachillerato del colegio técnico mixto “Ignacio Hernández”. Los objetivos planteados al inicio se han ido cumpliendo en las diferentes etapas del desarrollo de la presente investigación.

Al iniciar la presente investigación se plantearon los siguientes supuestos:

- “El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” Chinín, (2011).
- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad Chinín, (2011).

Una vez aplicados los diferentes instrumentos de evaluación para determinar el desempeño profesional docente y directivo en el colegio nacional técnico “Ignacio Hernández”, se puede observar que los supuestos planteados no corresponden a la realidad del colegio, por cuanto su nivel es aceptable, aunque esta bordeando los límites inferiores de esta categorización.

La presente investigación y propuesta de mejoramiento es el resultado de un trabajo arduo en el que se combina la investigación teórica y la de campo, la

destreza del investigador y las experiencias de todos los participantes de este proceso.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1 MARCO CONSTITUCIONAL, LEGAL SEGÚN LA CONSTITUCIÓN Y LA LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural).

3.1.1.1 MARCO CONSTITUCIONAL

Toda nación o sociedad enmarca su accionar en los diversos ámbitos como: político, social, cultural, religioso y educativo de manera que cada persona cumple un rol o función dentro de ella; el desenvolvimiento social se regula según lo establecido en la Carta Magna Ecuatoriana la cual plantea leyes que norman la convivencia humana en cada uno de sus sectores. La Constitución Política de la República del Ecuador vigente relaciona la educación en el Art. 26 dice: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo” Constitución política del Ecuador, (2008) que garantiza el derecho a la educación del ser humano.

3.1.1.2 MARCO LEGAL

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Título III, Capítulo Noveno, Art. 67 reza “De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República de que exista una institución pública, con autonomía, de evaluación interna y externa que promueva la calidad de la educación créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación” normando la creación de una institución evaluadora con un sistema, componentes, funciones y atributos que se establecen en los Art.68 y Art. 69, los cuales expresan: Art. 68 “El Instituto realizará la evaluación integral interna y

externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicará a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los modelos de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional. La Autoridad Nacional deberá proporcionar al Instituto de Evaluaciones toda la información para cumplir con sus propósitos y funciones”. Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011)

Art. 69: “Serán sus principales funciones:

- a. Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico de cuatro años;
- c. Establecer instrumentos y procedimientos, que deberán utilizarse para la evaluación;
- f. Hacer públicos los resultados globales de la evaluación, respetando las políticas de difusión y rendición social de cuentas establecidas por la autoridad competente;
- g. Participar en proyectos internacionales que contribuyan a mejorar la calidad de la educación;” Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011)

Estos artículos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural destacan la importancia de realizar un proceso de evaluación al sector educativo como al desempeño docente y directivo de las instituciones educativas del país para establecer los niveles de calidad que ofertan cada uno de los establecimientos educativos a los/las estudiantes del país.

3.1.2 CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA

3.1.2.1 ¿QUÉ ES EVALUAR?

Evaluar es un proceso permanente de valoración cualitativa de las potencialidades de los niños y niñas, de los aprendizajes adquiridos, así como de las condiciones que los afectan y Evaluar significa “Dar una nota es evaluar, hacer una prueba, el registro de las notas. Al mismo tiempo varios significados son atribuidos al término: análisis de desempeño, valoración de resultados, medida de capacidad, apreciación del “todo” del alumno”.

La evaluación la podemos entender como un proceso en el cual se analizan y miden ciertos conocimientos previamente enseñados a una persona o a un colectivo de personas (grupo de alumnos, profesores, o cualquier profesional.); En términos particulares la evaluación educativa es posible distinguir varios objetos de evaluación cuyas relaciones no se ven, son evidentes. A la vez la evaluación de los aprendizajes de los alumnos: para evaluar se necesita conocer **el qué y para qué evaluar** , para lo cual es esencial recoger la mayor información posible , para luego formular un juicio de valor y posteriormente tomar decisiones con vista al futuro. **Hoffman, (1999)**

En el lenguaje cotidiano, el concepto de evaluación es polisémico porque éste se impone o no en la práctica según las necesidades mismas de la evaluación y en función de las diferentes formas de concebirla. En efecto, puede significar tanto estimar y calcular como valorar o apreciar. La evaluación hace referencia a un proceso por medio del cual alguna o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes o un ambiente educativo, objetivos, materiales, profesores, programas, etc, reciben la atención de quien evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de parámetros de referencia para emitir un juicio que sea relevante para la educación.

En el caso particular de la evaluación de los aprendizajes de los alumnos, evaluar supone conocer qué y para qué evaluar, para lo cual es requisito esencial recoger información, formular un juicio de valor y tomar decisiones con vista al futuro.

Como señala Imbernón (1), fue Tyler (2) en los años cuarenta quien al plantear la educación como un proceso definió a la evaluación como una instancia en que debía establecer en qué medida se había alcanzado los objetivos establecidos inicialmente; podemos llegar a concebir a la evaluación educativa ya no como una finalidad de la enseñanza sino como un medio de perfeccionamiento y mejora constante.

Desde el paradigma cuantitativo ésta puede ser entendida como objetiva, neutral y predictiva, de manera tal que centra en la eficiencia y la eficacia. Lo que se evalúa es pues, los productos observables.

Pero desde una perspectiva cualitativa, por el contrario, la evaluación se centra en reconocer lo que está sucediendo y comprender qué significado esta tiene para las diferentes personas, en este caso no solo se evalúa el producto sino también el proceso.

Para Graciela Noriega en su texto Guía de Evaluación, “la evaluación es un aspecto básico del proceso de educar, es el acto por el cual determinamos si los objetivos educacionales planteados han sido alcanzados y con qué grado de profundidad o de excelencia. Noriega, (2009). “Investigar, precisar e interpretar el efecto o las consecuencias de algo es lo que se llama EVALUAR” Pineda, (1984).

Por lo tanto la evaluación es un proceso que abarca un conjunto de pasos o fases con el objetivo de alcanzar un resultado, fundamentado en principios, métodos y técnicas para obtener datos cualitativos o cuantitativos sobre comportamientos, destrezas, actitudes, etc. que se desean conseguir. Pozo, (2009).

De lo expuesto se deduce que evaluar no es un acto aislado sino un proceso conjunto que permite conocer la realidad en la que se desenvuelve una institución, su transcurrir y los productos que se han obtenido para emprender retroalimentación según sea el caso, es decir, mediante ella se recaba información y de su análisis se emite un juicio de valor lo cual es la base de las decisiones que se toman a futuro Pozo, (2010).

3.1.2.2. Evaluación Educativa

Para dar una definición sobre la evaluación educativa se debe considerar lo siguiente: evaluación es un proceso de valoración y educativa que hace relación a educación, de allí que “evaluación educativa se define como una actividad sistemática y continua, integrada dentro del proceso educativo, que tiene por objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos, y facilitando la ayuda y orientación a los alumnos” Grupo Santillana, (2009).

La evaluación anteriormente era considerada como sinónimo de medición para acreditar una calificación sin tomar en cuenta los procesos que se desarrollaban durante el proceso, pero en los últimos años se han dado cambios muy importantes porque se valora desde la etapa de planificación hasta llegar a los resultados esperados, valorando la funcionalidad de los elementos para garantizar la calidad.

La evaluación educativa es una parte muy esencial de cualquier proceso administrativo, que se presenta desde el momento mismo de la planeación, y que nos permite diagnosticar el estado en el que se encuentra una institución educativa. Chilibringa, (2011)

Dentro de la calidad que brinda una institución educativa adquiere una gran importancia los recursos y tiempo empleados, esfuerzos, destrezas, competencias, habilidades que los actores educativos como docentes y directivos demuestran en el ejercicio de sus labores educativas y directivas, porque la calidad no es solo el resultado del rendimiento escolar sino todos los elementos curriculares que permite tener una visión global de cómo se está desarrollando el proceso de construcción y asimilación de conocimientos.

3.1.2.2 CALIDAD EDUCATIVA

Según García Ramos, (2002) hace énfasis en tres dimensiones básicas de intervención sobre Calidad de las Instituciones educativas como: liderazgo, trabajo en equipo y clima institucional, variables de los procesos de enseñanza y aprendizaje educativos. (Palacios)

El Modelo de Calidad para las Instituciones Educativas del Dr. Gento Palacios pretende ofrecer una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser las

instituciones para ser consideradas de calidad. Parte del enfoque de totalidad o globalidad, por cuanto considera que en el análisis de la calidad deben considerarse todos los componentes que intervienen en el proceso educativo y sus mutuas relaciones, involucrar a todos los ámbitos posibles y abarcar tanto los procesos como los resultados de la educación.

Asume el autor para la elaboración del modelo, una concepción holística y sistémica al considerar que la calidad está determinada por la conjunción de los elementos que participan en la educación de un modo dinámico y entender que el todo es más que la suma de las partes. Utilizó un doble enfoque deductivo-inductivo, porque analizó los aportes de distintos autores tanto en el ámbito empresarial como educativo y estableció conclusiones a partir del análisis de la propia realidad educativa.

- a. El producto educativo como identificador de calidad:** El producto educativo típico de una institución es precisamente la consecución de educación, entendida como un proceso intencional que persigue la optimización del comportamiento más conveniente de cada sujeto en su contexto social y determinado por la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la interiorización de actitudes que le otorgan valor en su conjunto y en sus peculiaridades. Destaca el autor que el sentido esencial que la educación posee es brindar la posibilidad de desarrollar los valores con una educación integral en distintos ámbitos: físico, intelectual, moral, estético-artísticos, sociales, utilitarios y religiosos.

- b. La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad:** la satisfacción de los alumnos tiene que ver con la atención a sus propias necesidades educativas y al logro de la calidad de calidades.

- c. La satisfacción del personal de la institución como indicador de calidad:** La aspiración de un proyecto de calidad es llegar a los niveles máximos de satisfacción de todo el personal que hace posible el funcionamiento de la institución, la cual debe constituirse en un entorno agradable y cómodo para la realización del trabajo confiado.

El autor proporciona como criterios para evaluar la satisfacción del personal docente los siguientes: satisfacción por las condiciones materiales, la seguridad básica en la profesión, la estructura de funcionamiento institucional, los resultados alcanzados y por el prestigio profesional.

d. El efecto de impacto como indicador de calidad:

Tiene que ver con la repercusión que la educación recibida por los sujetos que han pasado por las instituciones educativas tiene sobre los contextos laboral, social, académico y familiar en los cuales tales sujetos educados desarrollan su vida en sus diversas manifestaciones. Las instituciones educativas deben tener un efecto optimizante en los espacios vitales en los que actúen los sujetos educados.

En el entorno académico, para analizar el efecto de impacto de la educación, podrá considerarse la aceptación por los responsables de ciclos, etapas o niveles educativos sucesivos de los alumnos que proceden de otros anteriores, así podrían servir de criterios: la superación de pruebas de acceso, las notas obtenidas, la opinión de los profesores. Dentro del efecto académico de la educación cabe también considerar su influjo sobre los índices relativos a escolarización: repitencia, abandono escolar. García, (2002)

En el ámbito familiar, el efecto optimizador debe notarse en el clima familiar: relaciones más positivas con los padres, hermanos y otros miembros de la familia; mejoramiento del orden y la disciplina en el núcleo familiar. Igualmente, la educación puede tener un efecto optimizador sobre las condiciones económicas de la familia.

En el entorno laboral, cuando las instituciones educativas incluyan ciclos educativos que ordinariamente terminen en edades en las que es posible la incorporación laboral, o cuando formen de modo específico para el ejercicio profesional, resulta de importancia comprobar el éxito laboral de los alumnos que han pasado por ellas.

Podrían tomarse como criterios para valorar ese impacto los siguientes: elevación del nivel sanitario, optimización del comportamiento cívico, mejoramiento del clima de respeto y tolerancia social, elevación del nivel cultural de la población, mejora

del medio ambiente, potenciación de las actividades físico-deportivas y canalización del ocio.

Los predictores son aquellos factores o características que han de reunir las instituciones para alcanzar niveles aceptables de calidad. El autor propone estructurar dichos factores en dos grandes bloques: los que son propios de las instituciones y están más directamente bajo su control y aquellos otros que son externos a tales instituciones, como los procedentes del sistema educativo en su conjunto y los del entorno contextual de ubicación.

Los predictores que son propios de las instituciones pueden organizarse, a su vez, en los que hacen referencia al punto de partida, llamado también input estático: la disponibilidad de medios materiales y personales y el diseño de estrategia. (García)

3.1.2.4 ESTÁNDARES DE CALIDAD

Para definir los estándares de calidad, se debe primero conceptualizar al estándar como un modelo, norma o valor que se desea alcanzar, el mismo que señala el comportamiento que se va a observar en el sujeto. Es importante indicar que el Ministerio de Educación ha diseñado tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar, los que ayudarán a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

“Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad”. Ministerio de Educación, (2012).

El propósito es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores educativos, cuáles son los niveles de decisión de una institución y los logros de educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde el nivel inicial hasta el bachillerato.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1 OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

La evaluación es una herramienta más importante en un proceso de mejoramiento continuo para el logro de los diferentes estándares Chiliquinga, (2012), según Chiliquinga permite detectar las falencias y los efectos de aquellas variables no controladas.

En el campo educativo el objetivo de la evaluación valora el desempeño no solo del estudiante sino también de los directivos y docentes para precisar cuáles son las fortalezas y debilidades que se deben afianzar o rectificar con miras a conseguir nuevos horizontes que orienten el actuar de las instituciones.

Dentro de una institución educativa, la evaluación se realiza con el objetivo de establecer un plan de mejorar para la marcha de la misma, valorar los cambios y eficacia de las técnicas empleadas, la capacidad científica, pedagógica del educador, medir los avances y logros que se han alcanzado.

La evaluación tiene diferentes propósitos o finalidades que aportan con los parámetros necesarios para seleccionar una alternativa o decisión tendiente a satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos. Todo proceso debe partir de un diagnóstico, el mismo que establece la realidad con la que se cuenta para desarrollar el aprendizaje; el pronóstico se constituye en el propósito de predecir, anticipar y explicar los fenómenos que se han valorado.

Para (Sánchez González Carmen Lilia, Moreno Mendez Willebaldo) la Evaluación de instituciones educativas son procesos de mejoramiento institucional, reformas e innovaciones. Los procesos de identificación y selección de problemas, innovaciones y seguimiento. Teniendo en cuenta el uso de la evaluación como brújula que orienta el camino hacia la calidad de una institución escolar, los planes de evaluación deberán cumplir con ciertas pautas de organización que permitan transitar ese camino del mejoramiento.

Existen diversos modos de evaluar, métodos, e ideologías, elijo una metodología que permita ante todo concebir a la evaluación desde una filosofía y una ética en la cual se la entiende como actividad comprometida moral y socialmente con el

proceso educativo, de manera tal que sirva para transformar allí en dónde lo que aparece como bueno para algunos no resulta justo para todos.

La calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos, compartida por el conjunto de la sociedad, y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la Región de Latinoamérica y el Caribe. Se trata de un concepto con una gran diversidad de significados, con frecuencia no coincidentes entre los distintos actores, porque implica un juicio de valor respecto del tipo de educación que se quiere para formar un ideal de persona y de sociedad. Las cualidades que se le exigen a la educación están condicionadas por factores ideológicos y políticos, los sentidos que se le asignan a la educación en un momento dado y en una sociedad concreta, las diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, o por los valores predominantes en una determinada cultura. La mayoría de los modelos de evaluación de las instituciones de educación superior muestran fines utilitarios, evalúan la calidad a partir de sus resultados y cómo éstos se relacionan con el cumplimiento de metas y objetivos, pero sólo al interior de las mismas.

El problema con relación a la calidad educativa es, por tanto, que no existe un modelo integrador y holístico de evaluación de la calidad educativa, que permita realizar una evaluación endógena y exógena de las mismas a partir de su responsabilidad social, de manera cualitativa, sin desatender lo cuantitativo.

Como menciona Didriksson, (2002), permite que bajo esta perspectiva se agreguen las nuevas formas de organización del trabajo académico y de las condiciones de estudio: orientación, vinculación y financiamiento de la investigación; certificación y estándares de desempeño profesional; diversificación y acreditación institucional; cobertura y calidad; subsidio institucional y subsidio individual; nuevos actores, nuevos esquemas de organización del trabajo y mercados de trabajo internacionales; roles y relaciones con el entorno; gobernabilidad y gestión institucional; evaluación externa y autoevaluación; y finalmente, el carácter social de las universidades y su pertinencia social.

Hoy es una realidad que las universidades, sobre todo en países subdesarrollados, no han logrado adecuarse con la suficiente rapidez a lo requerido por la complejidad propia de la sociedad del siglo XXI; de allí el cuestionamiento de los

sectores productivo y social que emplean a universitarios, y la frustración de los propios egresados, quienes se encuentran en un mercado de trabajo para el cual no están preparados.

Para los empleadores ya no basta la acreditación universitaria, porque hoy día es una exigencia el dominio de competencias específicas que combinan la calificación académica con la aptitud para trabajar en equipo, la iniciativa, la creatividad y la disposición para asumir riesgos; sumado a ello, el proceso de ajuste al ritmo del progreso tecnológico hace necesario y urgente formar profesionales capaces de generar y utilizar críticamente conocimiento y tecnología.

En nuestro país el tamaño del desafío se antoja titánico, pues, a pesar de que la educación en general, y la superior en términos más específicos, es el instrumento más importante para el desarrollo de los países, la década de los ochenta -heredó como resultado negativo- una profunda heterogeneidad educativa tanto en pertinencia, como en cobertura y calidad, que hoy constituye un problema multidimensional de carácter nacional.

Y, debido a que esta crisis afectó tanto a las instituciones públicas como a las privadas, las respuestas abarcaron desde salidas macro-estructurales hasta cambios específicos en la organización académica, y en la modernización de instalaciones y ambientes de aprendizaje. En el caso de las universidades públicas, el punto de partida para impulsar innovaciones de todo tipo fue el reconocimiento de su desfase respecto a los cambios sociales; a ello contribuyeron los cuestionamientos de los distintos sectores de la sociedad acerca de su baja calidad y su excesiva politización.

En este tenor, Lavanderos, (2002) señala que “La frustración ante los resultados del proceso educativo nace de la enorme diferencia existente entre lo que se espera de los centros educativos y lo que realmente estos ofrecen. Han crecido mucho las actividades y posibilidades de la educación, pero han crecido mucho más las expectativas. La cuestión se podría trasladar ahora y preguntamos por qué la educación escolar no proporciona lo que de ella se espera”.

La respuesta al cuestionamiento anterior es simple: porque las IES no están cumpliendo con su responsabilidad social con calidad. Aunado a que han estado

enfrentando problemas que se han agudizado en los últimos 15 años, como son: la masificación del ingreso y lo poco atingente de la apertura matricular, la excesiva facilidad para acreditarse; la falta de financiamiento para las labores educativas y sobre todo para la inversión en investigación; la pérdida parcial de la autonomía, y la obsolescencia de los sistemas pedagógicos tradicionales.

Lo que obliga a reconocer que la exigencia de calidad, una prioridad de la educación superior, es inseparable de la responsabilidad social, en la medida en que ésta se interprete como la búsqueda de soluciones efectivas, coherentes y oportunas a las necesidades y problemas de la sociedad y especialmente a las que tienen relación con la construcción de una cultura de paz y un desarrollo sostenible. En este sentido, al evaluar la calidad educativa de las IES, es decir: el cuándo, el cómo, el con qué, el por qué, el para qué, el para quién, el hasta dónde, de todos sus procesos y resultados; necesariamente se estará evaluando la responsabilidad social de las mismas.

Es claro que al hablar de la calidad educativa, se está hablando necesariamente dentro de un marco que da cuenta del compromiso asumido por todos los sectores involucrados en el quehacer educativo, para construir una educación de calidad con equidad, pertinencia y responsabilidad social.

La calidad de la enseñanza impartida a los alumnos y la cantidad de conocimientos que éstos adquieren pueden influir decisivamente en la duración de su escolaridad y en su asistencia a la escuela. La función instrumental de la educación, ayudar a las personas a alcanzar sus propios objetivos económicos, sociales y culturales y contribuir al logro de una sociedad mejor protegida, mejor servida por sus gobernantes y más equitativa en aspectos importantes, se fortalecerá si su calidad es alta. La escolarización permite a los estudiantes desarrollar sus facultades creativas y emocionales y adquirir los conocimientos, competencias, valores y actitudes necesarios para convertirse en ciudadanos responsables, activos y productivos.

Para Sylvia Schmelkes una educación de calidad será aquella que ofrezca aprendizajes relevantes, esto es: que sirvan para la vida. Sin embargo es difícil marcar la línea divisoria entre lo que es relevante y lo que no lo es.

Carlos Vasco afirma que la calidad de la educación es la que hace humana y placentera la vida de la escuela, pues nos recuerda que la escuela no sólo educa para la vida, sino que, es la vida de los alumnos y profesores. Juan L. Hidalgo destaca la relación que se establece entre maestro y alumno y define la calidad de la educación en términos de la calidad humana de dicha relación social. Sin embargo, quien mejor evalúa la Calidad de la educación, sin necesidad de discutir sobre su definición, es la sociedad misma.

El cumplimiento de la responsabilidad social de las IES, a través de una evaluación de la calidad de sus atributos y componentes, se refleja necesariamente en las mejoras obtenidas y reconocidas en y para la sociedad. El concepto de calidad educativa debe vincularse, por lo tanto, con las necesidades y expectativas, traducidas en demandas, de los ciudadanos.

Desde la perspectiva de la UNESCO, a la calidad de la educación se le atribuyen distintos significados dependiendo del tipo de persona y de sociedad que el país le demanda para formar a sus ciudadanos. Uno de los enfoques más frecuentes es asimilar calidad con eficiencia y eficacia, considerando la educación como un producto y un servicio que tiene que satisfacer a los usuarios. Sin duda, estas dimensiones son fundamentales, pero insuficientes.

De este modo, es importante entender que, independientemente de cuáles sean los elementos, factores, circunstancias y momento histórico, político, social y económico, en el que se realice la conceptualización de la calidad educativa, ésta debe ser la respuesta adecuada y flexible a las demandas de la comunidad; por ello, junto a las metas generales propias del momento histórico y su dinámica, corresponde articular políticas que vinculen los objetivos institucionales de las Escuelas con los requerimientos de la comunidad". (En "La escuela y su compromiso con la calidad educativa. Capacitación en la escuela" – Talleres Institucionales. Ministerio de Educación, Córdoba, Arg., (2001).

Para Tünnermann, (2002), la calidad de la educación, no se debe reducir a la respuesta de la educación superior a las demandas de la economía o del sector laboral, sino que debe trascender esas demandas y se debe analizar desde la perspectiva más amplia que considere los desafíos, retos y demandas impuestas

por la sociedad en su conjunto, articulando “el papel que la educación superior desempeña en la sociedad y lo que ésta espera de aquélla”.

Uno de los factores que limitan la construcción conceptual de la calidad educativa y de las categorías teóricas que la articularían es el gradual abandono del análisis en torno a la relación universidad-sociedad; se olvida que, desde la perspectiva conceptual, lo que se debe atender es el contenido de una nueva relación de la educación superior con el Estado y con la sociedad.

Por otra parte, es evidente que, de igual modo que existen diferentes concepciones acerca de lo que entienden, tanto los organismos nacionales e internacionales, como las instituciones educativas, en lo referente a la calidad educativa, del mismo modo al momento de realizar la evaluación y control de dicha calidad (investigadores, instituciones y organismos), existe un abordaje que está tamizado por las diferentes concepciones de la calidad educativa.

Asimismo, aunque se habla de metodologías cuantitativas y cualitativas, las experiencias evidencian que se ha optado por realizar investigaciones acerca de la calidad educativa desde una perspectiva cuantitativa. Hechos que se demuestran incluso en las propuestas que realizan organismos internacionales que condicionan las políticas educativas.

Los enfoques actuales sitúan los paradigmas a diferente nivel, haciendo posible la convivencia y la necesidad de tener en cuenta los enfoques cuantitativos y cualitativos en función de las necesidades de la evaluación (Toranzos L.). Aunque no podemos dejar de reconocer en las prácticas la preeminencia de lo cuantitativo, por sobre lo cualitativo.

Asimismo, los modelos estudiados presentan categorías de análisis similares que se relacionan con las dimensiones del campo institucional (pedagógica-curricular, administrativa, comunitaria y organizativa; con el cruce de estas dimensiones y con otros elementos de análisis.

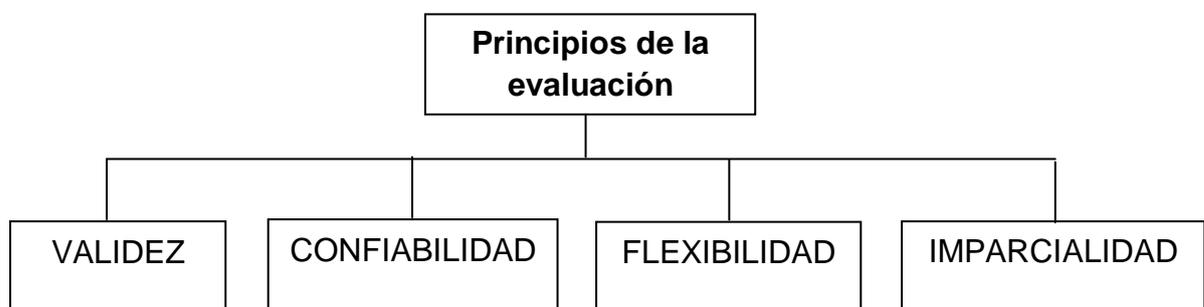
3.2.2 La evaluación de la calidad de la educación: una tarea posible con ciertas condiciones

Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también la evaluación se ha convertido en un elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo. La novedad consiste en este caso en que, más allá de su vertiente puramente discursiva o argumental, es la práctica de la evaluación lo que se ha generalizado ampliamente.

Los propósitos por los que se realiza la evaluación son muy diversos y no siempre nobles. Como algunos autores han puesto de relieve, existe una verdadera patología de la evaluación, que se traduce en la existencia de un cierto número de malos usos y de abusos (Santos, 1993). Así, sabemos que se puede evaluar para conocer, para valorar y para mejorar pero que también puede hacerse para dominar, para justificar decisiones previamente tomadas o para promover una determinada imagen.

3.2.3 PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN

La evaluación tiene los siguientes principios:



VALIDEZ.- En la evaluación se aplica el principio de validez cuando esta evalúa lo que pretende evaluar.

CONFIABILIDAD.- Se la obtiene cuando estas son aplicadas conscientemente.

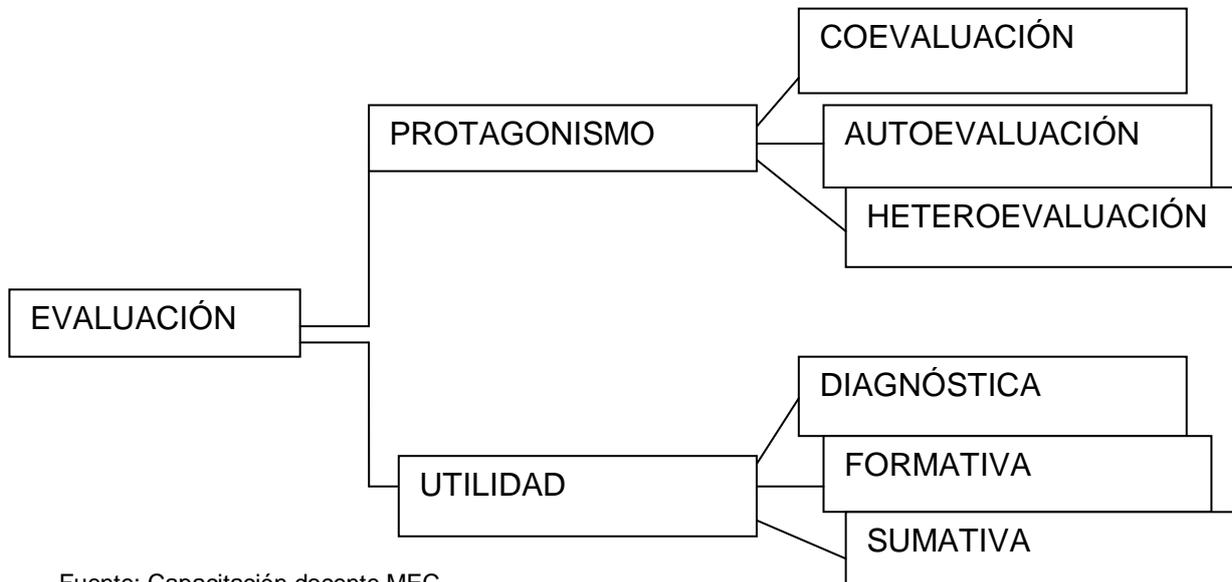
FLEXIBILIDAD.- Son flexibles cuando se adaptan a las necesidades y requerimientos del estudiante.

IMPARCIALIDAD.- Se observa la imparcialidad en las evaluaciones cuando no perjudican a los estudiantes.

3.2.4 TIPOS DE EVALUACIÓN

Dentro de lo que es evaluación se puede clasificar bajo dos ópticas:

Ilustración 1: Tipos de evaluación



Fuente: Capacitación docente MEC.
Elaborado por: Magdalena Vega

3.2.4.1 POR LOS PROTAGONISTAS

Considerando a los actores del proceso educativo, la evaluación se clasifica en: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación como un proceso permanente, secuencial, responsable y honesto que permite valorar el desempeño personal y colectivo de los actores de una institución educativa.

3.2.4.1.1 AUTOEVALUACIÓN

La Autoevaluación “Es el acto de evaluar, que una persona se hace a sí misma”. Rodríguez, (1999), es decir, “es un tipo de evaluación que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toma decisiones en función de valorización positiva o negativa de una actuación específica, un trabajo realizado, una tarea por cumplirse” Pezo E. ,(2009).

3.2.3.1.2 COEVALUACIÓN

La coevaluación es aquella que permite que un grupos de personas se evalúen mutuamente como por ejemplo (alumnos y profesores, entre equipos docentes), evaluadores y evaluados intercambian sus papeles alternativamente”. Grupo Santillana,(2009).

3.2.3.1.3 HETEROEVALUACIÓN

La heteroevaluación es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, etc. Rojas, (2011). Este tipo de valoración es importante, rico por los datos que ofrece y a su vez difícil porque supone valorar, emitir juicios sobre las actuaciones de los demás.

3.2.3.2 POR SU UTILIDAD

Todo proceso educativo debe ser valorado para ir emitiendo los correctivos necesarios y aplicando los ajustes a lo planificado; todo depende la utilidad que se dé a la evaluación esta puede ser diagnóstica, formativa y sumativa.

3.2.3.2.1 EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

Es aquella que se realiza al iniciar un proceso, programa, unidad o tema de clase para conocer la realidad del estudiante y tener así un punto de partida para emprender la labor educativa en el aula y en base a los resultados obtenidos se plantean los objetivos, metas, destrezas a conseguir. “Es aquella que se realiza antes del acto de enseñanza y aprendizaje y sirve para situar al estudiante en un punto de partida óptimo para iniciar el proceso” Elsa Pezo, (2008).

Para Graciela Noriega la evaluación diagnóstica es esencial, “permite conocer si los participantes cuentan con los prerrequisitos (conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, etc.) establecidos para el inicio del proceso educativo permite saber si los alumnos ya lograron objetivos anteriores, a fin de seleccionar adecuadamente las acciones educativas a realizarse” Noriega, (2009).

Una verdadera evaluación exige tener un conocimiento de los instrumentos curriculares (métodos, técnicas) que se emplean en el desarrollo de la lección y a su vez el diseño pedagógico (objetivos, actividades y sistemas de enseñanza) que son requerimientos que exige la actividad educativa. En el campo educativo el docente realiza la evaluación diagnóstica con el propósito de saber cuál es el nivel de conocimientos previos que posee el estudiante para emprender el nuevo aprendizaje; pues al detectar con ello saberes, destrezas, actitudes, habilidades que ya son dominada se evitarán repeticiones que llevan a que el discente pierda el interés.

3.2.3.2.2 EVALUACIÓN FORMATIVA

La evaluación formativa es la valoración de la información obtenida en forma continua del funcionamiento de una institución educativa, en un tiempo determinado para alcanzar una meta propuesta. La evaluación formativa es un proceso mediante el cual el educador puede recopilar datos que le servirán para mejorar la eficiencia y eficacia del material de instrucción que emplee en su labor docente. Carey, (1978).

Este tipo de evaluación da a conocer cómo se van logrando los objetivos propuestos en la programación que el docente planifica, lo cual da la oportunidad de retroalimentar el diseño para que los planes, actividades lleven a un verdadero descubrir el conocimiento.

En cambio la evaluación informativa cumple el papel de orientar las actividades según la forma en la que se van consiguiendo los objetivos, el nivel de retroalimentación depende del momento de aprendizaje en el que se encuentre el proceso, para ello se debe tener claro los criterios con los que se evalúa, los instrumentos que se emplearan, pudiendo hacer uso de la observación, las listas de cotejo para registrar los aspectos que forman parte de la valoración, son instrumentos que evidencian la validez de las acciones del proceso educativo Noriega, (2009).

3.2.3.2.3 EVALUACIÓN SUMATIVA

La evaluación sumativa consiste en recoger y valorar los datos al finalizar un período previsto para la realización de un aprendizaje, un programa o la consecución de unos objetivos” Grupo Santillana, (2009).

La evaluación sumativa puede definirse como el diseño, recolección e interpretación de datos e informes acerca de un juego de material de instrucción, con el fin de determinar el valor o calidad de este material Carey, (1978), se vale de la observación, registro de respuestas, comportamientos que fueron obtenidos con la ayuda de diversos instrumentos de valoración. El propósito de la evaluación sumativa es valorar las conductas finales que se observan, integrar los diferentes juicios de valor emitidos en el transcurso del proceso, confirmar el logro de una competencia prevista apreciando el esfuerzo realizado por cada estudiante de inicio a fin del aprendizaje Noriega, (2009).

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTE

3.3.1. PANORÁMICA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE EN AMÉRICA Y EUROPA

Una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos de América y Europa es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, más allá de esa común preocupación, las decisiones adoptadas en cada país han sido radicalmente diferentes en su planteamiento y desarrollo, de tal forma que es posible afirmar que hay más diferencias que analogías en la carrera y la evaluación del desempeño docente entre los diversos sistemas educativos. OREALC/UNESCO

3.3.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

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

Esta evaluación permite a los docentes buscar y trazar estrategias que conduzcan al desarrollo de competencias para una educación de mayor calidad. Para ejecutar esta evaluación se debe tener presente su carácter continuo porque se realiza durante todo el año escolar, sistemático porque requiere planificación y organización de manera que la información obtenida sea confiable; en evidencias que sustenten los resultados garantizando su objetividad con la finalidad de mejoramiento mediante el planteamiento de planes, programas de mejora.

3.3.3 Sistemas de promoción

La preocupación por mantener a los profesores motivados mediante un reconocimiento externo es general en todos los países de Europa y América. Dos son las estrategias diseñadas para lograrlo. Por una parte, lo que se puede denominar como promoción horizontal, por la cual los docentes ven reconocido su trabajo mediante incrementos salariales o ascensos en un escalafón, sin que ello

suponga modificar sus labores de docente de aula o asumir mayores responsabilidades. Y, por otra parte, mediante la promoción vertical por la cual los docentes ascienden laboralmente asumiendo tareas directivas o de supervisión, siempre con incremento salarial. OREALC/UNESCO

Todos los países analizados han regulado algún mecanismo de promoción horizontal. Sin embargo, es posible reconocer dos modelos claramente diferenciados: por un lado, el sistema de escalafón docente, por el cual se establecen una serie de categorías profesionales para los profesores; y, por otro, un sistema de incremento salarial, sin que ello suponga la existencia de categorías entre docentes.

Una buena parte de países de América Latina y Europa cuenta con un sistema de escalafón docente con una serie de categorías profesionales para reconocer el trabajo de sus profesores.

La evaluación del desempeño docente es un tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones del conjunto de actores educativos: tomadores de decisiones políticas, administradores, docentes y sus sindicatos, y estudiosos sobre la materia, pero también familias y sociedad en general. De esta forma, no es de extrañar que no esté generalizada la práctica de la evaluación del desempeño docente en Europa y América. Resulta en ese sentido especialmente llamativo el caso de Finlandia, país que se ha convertido en estos años en el símbolo de la calidad de la educación, donde no sólo no existe evaluación externa de docentes o centros, sino que es un tema que ni siquiera está en debate.

El sistema educativo finlandés se basa en la confianza que tiene tanto las Administración educativa como las familias sobre el docente y su profesionalidad, destacando, frente a otros países, por el alto reconocimiento social de la profesión docente. Analizando la diversidad de propuestas y posturas, el criterio básico que define a los diferentes modelos de la evaluación y del desempeño docente en Europa y América es el propósito de la evaluación, el para qué de la misma. Con este criterio se han detectado cinco modelos:

- Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación.

- Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias.
- La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente.
- La evaluación como base para un incremento salarial.
- La evaluación para la promoción en el escalafón docente. En cualquier caso, parece claro que si se desea mantener e incrementar la motivación de los profesionales de la educación, reconociendo el buen trabajo de los docentes mediante un incremento salarial o la promoción en el escalafón docente, es necesario contar con un sistema que discrimine el buen desempeño docente del que no lo es tanto. Así, es necesario contar con un sistema de evaluación del desempeño profesional. Pero, como luego se insistirá, es necesario que dicho sistema esté aceptado por la comunidad educativa y sea impecable técnicamente. (OREALC/UNESCO)

3.3.4. Carrera docente

En la actualidad, el sistema de acceso a la profesión docente no es un ámbito especialmente conflictivo en los diferentes sistemas educativos de América y Europa, de tal forma que parece haber una razonable satisfacción sobre la forma en que está organizado. En primer lugar, hay que reconocer que el objetivo prioritario de los sistemas de acceso ha de ser el seleccionar a los mejores entre los candidatos para ejercer la función docente.

El debate se focaliza entonces en qué se entiende por un buen docente. La experiencia indica que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, sería necesario tener en cuenta la “vocación hacia la docencia”. Y si los dos primeros aspectos son relativamente sencillos de medir, el otro se antoja como más difuso, aunque igualmente necesario.

Por ello, parece importante incorporar estrategias que no sólo midan conocimientos y destrezas, también actitudes y compromiso: un buen docente no es aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es, fundamentalmente, un profesional comprometido con su labor y su mejora. De esta forma, no ha de olvidarse que los criterios básicos e ineludibles que debe poseer cualquier procedimiento de acceso

a la función docente son los de equidad, transparencia y calidad técnica de los procedimientos de selección.

La jubilación y el retiro de los docentes es un ámbito extremadamente sensible y complejo por las implicaciones económicas, laborales y sociales que cualquier modificación del mismo supone. Así, teniendo en cuenta que en una gran cantidad de países los docentes son funcionarios públicos, las condiciones de retiro y de jubilación son las mismas que para los otros trabajadores públicos; de esta forma es difícil considerar la jubilación de los docentes como algo independiente.

Es necesario tener en cuenta además que el retiro y la jubilación no es exclusivamente una cuestión laboral, es un tema con claras repercusiones en las arcas públicas del Estado o la Administración que corresponda. Así, adelantar o retrasar en un solo año la edad de jubilación, por ejemplo, puede tener un fuerte impacto en el balance económico de un país. Con ello, las cuestiones pedagógicas no suelen ser consideradas como el elemento fundamental dentro del debate sobre esta temática, sino sólo un elemento más. OREALC/UNESCO

Tal vez una solución razonable pasaría por mantener a los docentes en el ejercicio de la docencia hasta una edad que podría estar entre los 60 y 65 años, permitiendo una jubilación anticipada y postergada siempre que se cumplan algunas condiciones y algunos límites temporales. Pero quizá el tema que aglutine una gran parte del debate en torno a la carrera docente e, incluso de todo el conjunto de elementos ligados a los docentes, sea el de la promoción, bien sea horizontal o vertical. OREALC/UNESCO

3.3.5 ESTÁNDARES DE CALIDAD

Un estándar es un juicio de valor que describe lo que debe lograrse. Según Sanders, 1998) “Los estándares identifican practicas sobre las cuales existen acuerdos o conocimientos generalizados de aceptabilidad, proponen pautas que reflejan la mejor practica vigente o tendencia y contienen precauciones y recomendaciones o alertas contra errores potenciales”.

Los estándares de calidad se orientan no solo a los estudiantes sino también a docentes, autoridades e incluso a los padres de familia; pues cada actor desde su

rol tiene un estándar que lograr. Los educadores y autoridades ven en los estándares de calidad el futuro que desean para sus estudiantes para ello planifican, prevén las destrezas, actividades, recursos, evaluación, diseño de estrategias de mejoramiento que respondan a las exigencias de los estándares estudiantiles, organizando así la autoridad del plantel programas de formación y capacitación de los profesionales que allí laboran a partir de los criterios y expectativas que comparten. Chiliquina, (2012)

3.3.6 TIPOS DE ESTÁNDARES EDUCATIVOS

Si se revisa la página WEB del Ministerio de Educación podemos ver que esta entidad ha diseñado cuatro tipos de estándares: “De aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar” Ministerio de Educación, (2012).

3.3.6.1 ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE

Son los logros educativos, es decir, los conocimientos, habilidades y actitudes que se espera que los estudiantes alcancen a lo largo de su vida escolar, lo que deberían saber y saber hacer como resultado del proceso de aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje permiten que los docentes a pesar de no compartir una misma institución, ni situación geográfica, compartan metas comunes dándose así los mismos aprendizajes. Se han empezado por definir los estándares para las disciplinas curriculares de: Lengua y Literatura, Matemáticas, Ciencias Naturales, Estudios Sociales y el uso de las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación), a futuro se formularan para las otras áreas.

Es importante tener presente las características o particularidades que fundamentan su planteamiento:

- Están inspirados en los ideales educativos enunciados en la constitución.
- Están elaborados siguiendo las definiciones del currículo nacional.
- Proponen aprendizajes básicos comunes que todo el sistema educativo ecuatoriano debe lograr.

Plantean metas que representan aprendizajes exigentes pero alcanzables, de manera que sirvan como estímulo al mejoramiento de la calidad educativa. (Ministerio de Educación, 2012).

3.3.6.2 ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE

“Son todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que todo profesional de la educación, debe tener para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados” (Ministerio de Educación, 2012). Los estándares de desempeño docente tienen el propósito de fomentar una enseñanza similar en las distintas aulas para que los aprendices obtengan el perfil de salida al culminar la Educación General Básica y lo planteado en el plan curricular.

3.3.6.3 PERFIL DEL DOCENTE

El perfil del profesional de la educación engloba un conjunto de capacidades y competencias que identifican las características que tiene una persona para asumir las responsabilidades de desempeño.

Para diseñar el perfil docente se debe considerar el campo ocupacional en el cual se plasma los saberes el profesional, tomando en cuenta las necesidades, intereses, problemas de la sociedad a los cuales se deberá dar solución. Los perfiles profesionales del educador van evolucionando cada día, por lo que requiere de procesos de evaluación constante para corregir, mejorar y perfeccionar la labor educativa.

El perfil profesional del docente guarda estrecha relación con la práctica profesional porque se convierte en el mecanismo que posibilita los principios, bases y fundamentos que el perfil profesional da a los individuos que se preparan y van acumulando saberes que luego se ve plasmado en el actuar diario dentro de su desempeño profesional para el engrandecimiento educativo y social.

Sería muy amplio querer establecer un perfil y las características del docente como:

- Demostrar ética profesional.
- Dominar conocimientos básicos para contextualizarlos dentro de su tarea docente.
- Ser respetuoso, amable.
- Ser el mediador, orientador del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Ser líder, un ejemplo a imitar ante sus estudiantes.

- Practicar valores, en donde la responsabilidad sea su herramienta de trabajo.
- Estar dispuesto al cambio, ser agente innovador, investigador constante para orientar de mejor manera su trabajo.
- Demostrar solidaridad, sensibilidad ante los sucesos de su alrededor.
- Tener pensamiento crítico y reflexivo.
- Estar permanentemente actualizado y capacitado en cuanto a las innovaciones pedagógicas y el avance de la ciencia y la tecnología.
- Conocer y respetar las diferencias y capacidades individuales que tienen los estudiantes y considerarlas al momento de planificar y ejecutar las clases.
- Demostrar equilibrio y madurez emocional.
- Tener una actitud favorable ante la defensa de los derechos humanos y el equilibrio ecológico.

3.3.6.4 Características y Modelos del Desempeño Laboral.

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

La Evaluación de Desempeño para Docentes Directivos Iván Gajardo, relativa a la implementación del sistema de evaluación a docentes directivos de establecimientos educacionales municipalizados y particulares subvencionados. Este es un avance notable que, sin embargo, corre serio riesgo de quedar solo en el papel. En varias ocasiones me he quejado de las anquilosadas estructuras técnico pedagógicas que suelen encontrarse en nuestros colegios y la inercia, cuando no inmovilidad, con que operan sin ser un aporte real a la modernización metodológica al interior de las aulas. El hecho de que esta evaluación sea voluntaria me hace tener serias dudas respecto de la cobertura que pueda tener.

3.3.6.5 ¿Qué es la Evaluación de Desempeño?

- Sí entendemos por desempeño el “cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a

que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible.

- Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa.
- La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.
- Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.
- En el caso, que el director u otro profesional directivo o técnico-pedagógico obtenga una evaluación insatisfactoria, el jefe del Departamento de Educación Municipal o el jefe de Educación de la Corporación deberá establecer, en conjunto con el director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y eventualmente ajustar las metas y/o aportes institucionales, y las metas de desarrollo profesional de cada uno de ellos, para el siguiente período. www.masdirectivos.cl Evaluación, Evaluación Docente, Política Educativa.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Es un proceso que permite conocer las competencias del desempeño profesional del directivo que tiene la responsabilidad de dirigir las instituciones educativas, demostrando su capacidad de liderazgo en los diferentes procesos como: pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas que permitan desarrollar una educación de calidad, equidad y calidez.

La evaluación de todos los actores que influyen el proceso educativo y esta práctica conlleva a fortalecer una cultura evaluativa en los colegios, como producto de la evaluación se podrá contar con mayor cantidad de antecedentes confiables, que permitan la toma de decisiones respecto de la implementación de planes de mejora.

Además las evaluaciones obligan a que el sistema educativo en su conjunto a dotar de recursos y de disposiciones técnicas administrativas que los Directores(as) debe tener. La evaluación Directiva sensibilizará la construcción de una cultura evaluativa que involucrará más participación, más compromisos, más organización colectiva y más trabajo en equipo.

La evaluación tiene como propósito mejorar los resultados de la educación y se requiere para ello una nueva institucionalidad reguladora, fiscalizadora y evaluadora, condición que en la actualidad no está dada y se espera que las nuevas leyes puedan generar una nueva estructura organizativa educacional.

3.4.1 Evaluación de Desempeño para Docentes Directivos

¿Qué es la Evaluación de Desempeño?

Sí entendemos por desempeño el “cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible.

Pero ¿Cuáles son dichas obligaciones? Unas están definidas en términos formales y administrativos en el Estatuto Docente y otras se relacionan con dimensiones,

más específicas y profesionales, como las contenidas en el Marco para una Buena Dirección y el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar.

Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa.

La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.www.elrancahuaso.cl>Sociedad>Nacional Evaluación de desempeño de docentes directivos...- El Rancahuaso (13/04/207)

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

¿Cuáles son los efectos de una Evaluación de Desempeño insatisfactoria?

En el caso, que el director u otro profesional directivo o técnico-pedagógico obtenga una evaluación insatisfactoria, el jefe del Departamento de Educación Municipal o el jefe de Educación de la Corporación deberá establecer, en conjunto con el director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y eventualmente ajustar las metas y/o aportes institucionales, y las metas de desarrollo profesional de cada uno de ellos, para el siguiente período.

En la segunda oportunidad consecutiva en la que se obtenga una evaluación insatisfactoria, el Sostenedor deberá informar al Concejo Municipal, el cual podrá, por los dos tercios de sus miembros, remover de su función al director o profesional que cumpla funciones directivas o técnico – pedagógicas, según corresponda. (www.masdirectivos.cl)

Este proceso se caracteriza por ser:

- **Continuo:** Se ejecuta durante todo el año escolar para reflexionar constantemente sobre los logros que se van alcanzando y los resultados.
- **Sistemático:** Para su implementación se lo planifica y organiza de manera que la información que se recoge sea confiable y representativa.
- **Orientado al mejoramiento:** Todo proceso debe plantear alternativas de mejora que apoye al desarrollo de competencias de los actores educativos.

3.4.2 ¿QUÉ ELEMENTOS INTERVIENEN EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA?

En el campo de la administración de una institución educativa como elementos básicos se puede citar a las personas, ideas, recursos y objetivos.

3.4.2.1 RECURSOS

Los recursos son medios que se pueden emplear para dar cumplimiento a las metas y objetivos planificados, se puede visualizar que existen recursos humanos, estructurales y económicos. Cortes, 2(006).

3.4.2.2 RECURSOS HUMANOS: Son todas las personas que intervienen como medios para lograr algo ya planificado.

3.4.2.3 RECURSOS ESTRUCTURAL: Es la organización que detalla las acciones a seguir.

3.4.2.4 RECURSOS ECONÓMICOS: Son los recursos materiales que se emplean en el área administrativa para los logros planificados.

3.4.4 DIMENSIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

La buena marcha de toda institución educativa o empresa depende de la coordinación de sus directivos para la ejecución de las tareas y acciones en beneficio de la comunidad en la cual se desenvolverán los estudiantes; para analizar el desempeño profesional directivo es necesario tomar en cuenta los temas relacionados con las competencias gerenciales, de liderazgo y relación con la comunidad los cuales determinan las actitudes que los directivos deben tener con sus compañeros de trabajo, estudiantes, representantes y comunidad educativa.

3.4.5 PERFIL DEL DIRECTIVO

El directivo de un establecimiento educativo es el encargado de dirigir el funcionamiento del mismo, buscando continuamente nuevas alternativas para elevar el nivel de oferta que brinda el establecimiento a la comunidad. El rector institucional tiene la tarea de guiar a sus compañeros de trabajo en lo pedagógico procurando persuadirlos para la capacitación, actualización de nuevos modelos pedagógicos, uso de técnicas y metodologías con la visión de formar personas competitivas capaz de explorar nuevos horizontes para satisfacer sus necesidades.

Entre las principales características de un directivo tenemos:

- Ejercer liderazgo democrático.
- Tener actitud positiva, reflexiva.
- Inspirar confianza, seguridad, positivismo.
- Capacidad para establecer adecuadas relaciones humanas.
- Promover el trabajo en equipo.
- Mantener el diálogo.
- Practicar valores como responsabilidad, respeto, puntualidad.
- Saber tomar decisiones.
- Facilidad de palabra.
- Manejo de grupo.
- Ser firme.
- Ser mediador, orientador.
- Estar capacitado, actualizado en aspectos de gestión y manejo escolar.

3.4.6. LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO

“La escuela como organización define a la escuela como un complejo sistema social de interacción” Barbe, (1999)

Las Escuelas del Milenio buscan mejorar las condiciones de las escuelas actuales dándoles un enfoque integral con un ambiente acogedor, dinámico que resulte al estudiante familiar.

Dentro de los objetivos de las escuelas del milenio a mas de mejorar la cuestión pedagógica también abarca el campo de la buena alimentación de sus educandos para ello contempla los siguientes componentes: “Aulas Creativas, Escuelas Saludables, Huertos Escolares” Revista Summa, (2012), los cuales aportarán a lograr aprendizajes significativos, en donde el estudiante disfrute del aprender y su participación sea más significativo. Las escuelas saludables promueven, incentiva a desarrollar destrezas, habilidades para cuidar la salud de la familia y la comunidad en general.

Toda institución debe planificar cada una de las actividades y tener metas claras de lo que pretende conseguir a lo largo del periodo académico, a su vez plasmarlo en un proyecto que contemple las propuestas, reflexiones, aspiraciones de la comunidad escolar.

También debe centrar su atención en su labor educativa con liderazgo en el currículo que plantea, pues este debe ser creativo con el objetivo de crear un ser humano libre e independiente dentro de un marco de amistad estudiante – profesor para que estos tengan la confianza necesaria para a interacción. Para el éxito del proceso de asimilación y elaboración del conocimiento es importante contar con el apoyo y colaboración de toda la comunidad educativa con el fin de lograr los objetivos planificados como líder del establecimiento educativo.

La evaluación interviene la medición de recursos con el “producto final” después del tratamiento institucional, para cubrir el efecto del proceso educativo del establecimiento educacional. La ventaja de evaluación consiste en que se concentra la atención sobre la naturaleza longitudinal del cambio y desarrollo de los estudiantes, a través de la observación de su rendimiento como producto, en relación con las características de los mismos. **Universidad de Navarra.** Pamplona, FERNÁNDEZ, (1977).

4. METODOLOGÍA

Para la presente investigación se utilizó la siguiente metodología:

4.1 PARTICIPANTES

La investigación se llevó a cabo en el colegio técnico Ignacio Hernández” del cantón San Cristóbal, provincia de Galápagos, del régimen Costa, que trabaja en horario Matutino.

En esta investigación participaron un total de doscientos cincuenta personas, de los cuales 17 son docentes, un directivo, ciento veinte padres/madres de familia, ciento treinta estudiantes y un Supervisor UTE 1, los cuales cumplieron la función de evaluadores y evaluados, resumidos en la siguiente tabla:

POBLACIÓN INVESTIGADA	No TOTAL
Rectora	1
Docentes	17
Consejo Directivo	3
Supervisor Escolar	1
Consejo Estudiantil	5
Estudiantes 8vo Año de Educación Básica	7
Estudiantes 9no Año de Educación Básica	14
Estudiantes 10mo Año de Educación Básica	19
Estudiantes Primero de Bachillerato	38
Estudiantes Segundo de Bachillerato	22
Estudiantes Tercero de Bachillerato	30
Comité Central de Padres de Familia	6
Padres de Familia	120

La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado.

N: 90 estudiantes de 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato

Fórmula

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

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 90}{(0,05)^2 * 90 - 1 + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$= \frac{(3,8416) * 0,5 * 0,5 * 90}{(0,0025)(89) + (3,8416) * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{86,436}{0,2225 + 0,9604}$$

$$N = \frac{86,436}{1,1829}$$

$$n = 73,07$$

$$n = 73 \text{ estudiantes}$$

La encuesta se aplicó en su totalidad a los señores padres de familia y estudiantes de octavo, noveno y décimo Año de Educación Básica

4.2 Muestra de Investigación

Para realizar el presente trabajo de investigación no se extrajo muestra alguna por cuanto la población estudiantil y los representantes en cada año de educación básica no exceden del límite establecido, por lo tanto se trabajó con toda la población, es decir, un directivo, docentes y ciento veinte estudiantes y doscientos padres de familia

4.3 Técnicas e Instrumentos de investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta y la observación con sus respectivos instrumentos.

La encuesta mediante un cuestionario fue aplicada a los docentes para que realicen la auto y coevaluación; al directivo para la auto evaluación y evaluación a docentes; a los estudiantes y padres de familia para que evalúen a los docentes; a los miembros del consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor para que evalúen a la rectora. Y la ficha de observación para

registrar las actividades contempladas en la ejecución de la clase. Para evidenciar el trabajo realizado se empleó una cámara fotográfica.

4.4 Diseño y Procedimiento

En esta investigación se aplicó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, se realizó la investigación de campo la cual se sustentó en las fuentes teóricas, para esto se revisó la bibliografía básica que contempla la guía didáctica y a su vez los comunicados mediante el EVA¹, apoyado también de fuentes bibliográficas como internet, libros, trabajos de la maestría en pedagogía. Para el éxito del presente trabajo fue de mucha utilidad la asesoría del director de tesis en la asesoría presencial para la revisión de un primer borrador en el cual se hicieron las observaciones debidas. Es importante recalcar que se tuvo la asesoría vía telefónica y correo electrónico para aclarar dudas e inquietudes en el transcurso de la búsqueda y recolección de información y a su vez en la redacción del presente informe.

Para la recolección de datos se contó con la colaboración de quienes conforman la comunidad educativa del colegio técnico Ignacio Hernández en el momento de realizar las evaluaciones solicitadas. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta que es un cuestionario que se aplica a un grupo de personas manteniendo el anonimato, sus respuestas son breves y cortas, instrumento cuyo objetivo es *“obtener información sobre hechos, opiniones, ideas, etc., que pueden ser significativos para el grupo”* Zuluaga, (1998, pág. 60); la observación que se *“emplea para describir los datos que se recogen”* McMillan - Schumacher, (2010,) con la cual se registró lo observado en el desarrollo didáctico de las clases impartidas por los docentes; con esta información se procedió a realizar la tabulación, organizar en tablas, matrices y gráficos estadísticos los mismos que sirvieron para realizar el respectivo análisis de la situación en la que se encuentra el establecimiento e interpretar los resultados obtenidos los que sirvieron para plantear y planificar el proyecto de mejoramiento educativo, con la finalidad de fortalecer y mejorar las condiciones que presentan el desempeño docente y directivo. Para obtener los resultados promedios en cada una de las dimensiones, se utilizó la siguiente valoración:

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.192 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director..... 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

Cada respuesta valoración **Sí** = 1.250 puntos

Cada respuesta valoración **No** = 0.000 puntos.

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

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.118 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.059 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.536 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.357 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Evaluación del Director o Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.223 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.167 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.112 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.056 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

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

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

4.5 Comprobación de los supuestos

Para la comprobación de los supuestos se utilizó el criterio matemático que fue asignado a las diferentes características que se contemplan en los instrumentos para la evaluación del desempeño docente y directivo, por cuanto las hipótesis planteadas manifiestan:

“El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” Chinín, (2011)

“El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” Chinín, (2011)

Concluida la investigación se puede indicar que las hipótesis planteadas no se verifican, porque luego de la investigación se determina que el colegio técnico Ignacio Hernández” se encuentra en un nivel excelente, debiendo manifestar que está en el límite inferior de esta categoría, por cuanto el desempeño docente

alcanza un puntaje de 88,979 categoría A equivalente excelente y el desempeño profesional directivo un puntaje de 76,524/100 categoría A equivalente excelente con lo que se rechazan las hipótesis.

4.6 RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Se presentan las tablas con su respectivo análisis sobre la investigación realizada en el colegio Ignacio Hernández de la parroquia de Puerto Baquerizo Moreno, cantón San Cristóbal, provincia de Galápagos.

4.6.1 INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 1: Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad Pedagógica.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0,000	1	0,077	17	1,751	18	1,828
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0,000	3	0,231	15	1,545	18	1,776
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0	0,000	6	0,462	12	1,236	18	1,698
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0,000	3	0,231	15	1,545	18	1,776
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0,000	5	0,385	13	1,339	18	1,724
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	1	0,051	8	4,928	9	0,927	18	5,906
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	1	0,026	1	0,051	8	0,616	9	0,824	18	1,517
TOTAL	0		1		2		34		90		126	
PUNTAJE	0	0		0,026		0,102		6,930		9,167	126	16,23
PUNTAJE PROMEDIO		0		0		0,006		0,385		0,509		0,901

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De las encuestas de autoevaluación aplicadas a dieciocho (18) docentes del colegio investigado en Sociabilidad Pedagógica, se observa un nivel de apreciación muy bueno (16,225); docentes que practican los valores con sus estudiantes, sobre todo se aprecia la preocupación de formas seres humanos responsables, comprometidos según los resultados obtenidos. Vale aplicar el adagio que dice “nadie puede educar sin el ejemplo. O también nadie da lo que no tiene”

Tabla 2: Autoevaluación de los docentes: Habilidades Pedagógicas y didácticas.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	1	0	8	0,616	9	0,927	18	1,000
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	1	0,03	0	0	7	0,539	10	1,03	18	1,000
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	0,05	4	0,308	13	1,339	18	1,000
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0		0		0	5	0,385	13	1,339	18	1,000
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	3	0,231	15	1,545	18	1,000
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	1	0,05	1	0,077	16	1,648	18	1,000
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	1	0,05	8	0,616	9	0,927	18	1,000
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	2	0,1	5	0,385	11	1,133	18	1,000
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0	0	0	4	0,308	14	1,442	18	1,000
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	6	0,462	12	1,236	18	1,000
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	1	0,05	9	0,693	8	0,824	18	1,000
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	1	0,05	8	0,616	9	0,927	18	1,000
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0	2	0,1	6	0,462	10	1,03	18	1,000
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0	0	10	0,77	8	0,824	18	1,000
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	0,308	14	1,442	18	1,000
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0	0	3	0,231	15	1,545	18	1,000
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	1	0,05	7	0,539	10	1,03	18	1,000
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	2	0,154	16	1,648	18	1,000
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	3	0,15	8	0,616	7	0,721	18	1,000
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	4	0,2	4	0,308	10	1,03	18	1,000
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	2	0,1	6	0,462	10	1,03	18	1,000
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	1	0,03	0	0	6	0,462	11	1,133	18	1,000
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	1	0,05	5	0,385	12	1,236	18	1,000
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	4	0,308	14	1,442	18	1,000
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	1	0,05	4	0,308	13	1,339	18	1,000

2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	2	0,154	16	1,648	18	1,000
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	4	0,308	14	1,442	18	1,000
2.24.5. Descubrir.	0	0	1	0,03	1	0,05	6	0,462	10	1,03	18	1,000
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	1	0,03	2	0,1	5	0,385	10	1,03	18	1,000
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	0	0	8	0,616	10	1,03	18	1,000
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	2	0,1	4	0,308	12	1,236	18	1,000
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0	0	0	10	0,77	8	0,824	18	1,000
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	1	0,05	3	0,231	14	1,442	18	1,000
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0	0	4	0,308	14	1,442	18	1,000
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0	0	4	0,308	14	1,442	18	1,000
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	3	0,231	15	1,545	18	1,000
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0	0	5	0,385	13	1,339	18	1,000
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0	0	7	0,539	11	1,133	18	1,000
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	1	0,05	3	0,231	14	1,442	18	1,000
2.24.17. Generalizar.	1	0	0	0	2	0,1	2	0,154	13	1,339	18	1,000
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	2	0,1	7	0,539	9	0,927	18	1,000
TOTAL	1		4		33		214		486			
PUNTAJE		0		0,104		1,632		16,478		50,058		
PUNTAJE PROMEDIO				0,01		0,09 1		0,915		2,781		3,793

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Luego de analizar la siguiente tabla número 2 de autoevaluación de los docentes del colegio Ignacio Hernández, se puede concluir que se encuentran los docentes en un nivel aceptable sobre habilidades pedagógicas y didácticas, pero no se descarta que requiere de una capacitación para fortalecer estas habilidades pedagógicas que redundarán en el aprendizaje de los/las estudiantes del colegio.

Tabla 3: Autoevaluación de los docentes: Desarrollo Emocional.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	1	0	0	0	0	0	3	0,231	14	1,442	18	1,000
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	2	0,102	8	0,616	8	0,824	18	1,000
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	0,231	15	1,545	18	1,000
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	2	0,102	6	0,462	10	1,03	18	1,000
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0		0	5	0,385	13	1,339	18	1,000
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	7	0,357	6	0,462	5	0,515	18	1,000
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	1											
		0	0	0	2	0,102	11	0,847	4	0,412	18	1,000
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	1	0,026	0	0	7	0,539	10	1,03	18	1,000
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	5	0,255	7	0,539	6	0,618	18	1,000
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	6	0,462	12	1,236	18	1,000
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0										
			0	0	0	0	4	0,308	14	1,442	18	1,000
TOTAL	1		1		18		66		111		198	11,000
PUNTAJE		0		0,026		0,918		5,082		11,433		
PUNTAJE PROMEDIO				0,001		0,051		0,282		0,635		0,970

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De los 18 docentes investigados se observa que en lo referente al desarrollo emocional es aceptable, pero se requiere dar charlas de autoestima, rol de docentes y rol de padres/madres de familia con el fin de fortalecer los valores en cada uno de los roles.

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

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.		0	1	0,026	1	0,051	9	0,693	7	0,721	18	1,000
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	1	0	1	0,026	5	0,255	4	0,308	7	0,721	18	1,000
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	3	0,078	2	0,102	4	0,308	9	0,927	18	1,000
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	1	0	0	0	2	0,102	6	0,462	9	0,927	18	1,000
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	1	0	5	0,13	3	0,153	1	0,077	8	0,824	18	1,000
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	3	0,078	3	0,153	5	0,385	7	0,721	18	1,000
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	4	0,104	2	0,102	7	0,539	5	0,515	18	1,000
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	4	0,204	5	0,385	9	0,927	18	1,000
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	1	0,026	3	0,153	5	0,385	9	0,927	18	1,000
4.10. Realizó entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0	0	0	0	4	0,204	1	0,077	13	1,339	18	1,000
TOTAL	3		18		29		47		83		180	10,000
PUNTAJE		0		0,468		1,479		3,619		8,549		
PUNTAJE PROMEDIO				0,026		0,082		0,201		0,475		0,784

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De los 18 docentes investigados los resultados demuestran un nivel aceptable, pero es importante dar una capacitación sobre metodologías innovadoras, principalmente sobre las adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales acorde a cada área de estudio.

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

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	1	0,051	6	0,462	11	1,133	18	1,000
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	3	0,231	15	1,545	18	1,000
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	0	0	18	1,854	18	1,000
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	1	0,077	17	1,751	18	1,000
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	1	0,077	17	1,751	18	1,000
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	1	0,077	17	1,751	18	1,000
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	2	0,154	16	1,648	18	1,000
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	5	0,385	13	1,339	18	1,000
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	3	0,231	15	1,545	18	1,000
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	1	0	5	0,13	2	0,102	1	0,077	9	0,927	18	1,000
TOTAL	1		5		3		23		148		180	10,000
PUNTAJE		0		0,130		0,153		1,771		15,244		
PUNTAJE PROMEDIO				0,007		0,009		0,098		0,847		0,961

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los datos de la investigación sobre aplicación de normas y reglamentos demuestran que los 18 docentes investigados tienen conocimiento del cumplimiento de sus obligaciones y que deben respetar cada uno de los reglamentos y normas del nivel educativo como Ministerios de Educación y la institución a la cual pertenecen.

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

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	1	0,026	0	0	6	0,462	11	1,133	18	1,000
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	5	0,255	5	0,385	8	0,824	18	1,000
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	1	0,051	6	0,462	11	1,133	18	1,000
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	1	0,026	3	0,153	2	0,154	12	1,236	18	1,000
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1	0,026	3	0,153	7	0,539	7	0,721	18	1,000
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	2	0,102	9	0,693	7	0,721	18	1,000
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	0,308	14	1,442	18	1,000
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	0,385	13	1,339	18	1,000
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	2	0,102	6	0,462	10	1,03	18	1,000
TOTAL	0		5		19		54		98		162	9,000
PUNTAJE		0		0,078		0,816		3,850		9,579		
PUNTAJE PROMEDIO				0,004		0,045		0,214		0,532		0,796

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De los 18 docentes investigados sobre los resultados obtenidos es aceptable, demuestran en la gran mayoría que se integran, participan con la comunidad, lo cual es bueno para el plantel como institución técnico que forma a seres humanos para trabajar en el turismo guiando a personas, haciendo conocer nuestro Archipiélago de Galápagos.

Tabla 7: Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	1	0,026	2	0,102	3	0,231	12	1,236	18	1,000
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	2	0,102	5	0,385	11	1,133	18	1,000
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	2	0,102	5	0,385	11	1,133	18	1,000
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	1	0,026	1	0,051	3	0,231	13	1,339	18	1,000
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	5	0,385	13	1,339	18	1,000
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	5	0,385	13	1,339	18	1,000
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	2	0	1	0,026	3	0,153	3	0,231	9	0,927	18	1,000
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	1	0,051	3	0,231	14	1,442	18	1,000
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	2	0,102	4	0,308	12	1,236	18	1,000
TOTAL	2		5		16		40		113		162	9,000
PUNTAJE		0		0,078		0,663		2,772		11,124		
PUNTAJE PROMEDIO				0,004		0,037		0,154		0,618		0,813
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS												9,018

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De los 18 docentes investigados demuestran un nivel aceptable, pero es importante trabajar con talleres de capacitación sobre la manera de resolver conflictos internos y el diálogo que se debe mantener a nivel de comunidad educativa para lograr los éxitos deseados con una educación de calidad.

4.6.2 INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 8: Coevaluación de los docentes: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	2	0,578	16	6,160	18	1,000
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	1	0,192	2	0,578	15	5,775	18	1,000
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	1	0,192	0	0	17	6,545	18	1,000
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	2	0,578	16	6,160	18	1,000
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	0,867	15	5,775	18	1,000
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	1	0,289	17	6,545	18	1,000
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	0,867	15	5,775	18	1,000
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	1	0,192	4	1,156	13	5,005	18	1,000
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	0,192	3	0,867	14	5,39	18	1,000
TOTAL	0		2		7		24		143		162	9,000
PUNTAJE		0		0,000		0,768		5,780		53,130		
PUNTAJE PROMEDIO				0		0,043		0,321		2,952		3,315

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De los 18 docentes investigados sobre el Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas según los resultados obtenidos mi criterio es un nivel aceptable y deben continuar mejorando cada día de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología.

Tabla 9: Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de Normas y Reglamentos

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	1	0,192	1	0,289	16	6,160	18	1,000
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	1	0,096	0	0	0	0	17	6,545	18	1,000
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	1	0,192	0	0	17	6,545	18	1,000
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	2	0,578	16	6,16	18	1,000
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0	0	0	3	0,867	15	5,775	18	1,000
TOTAL	1		3		5		10		86		90	5,000
PUNTAJE		0		0,096		0,384		1,734		31,185		
PUNTAJE PROMEDIO				0,005		0,021		0,096		1,733		1,856

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los resultados de la investigación realizada sobre el Cumplimiento de Normas y Reglamentos, según los resultados obtenidos se concluye que es un nivel excelente y deben continuar con el mismo entusiasmo para mantener en un buen nivel la institución a la cual pertenecen.

Tabla 10: Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en Educación

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	1	0,192	3	0,867	14	5,390	18	1,000
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	1	0,192	2	0,578	15	5,775	18	1,000
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	1	0,289	17	6,545	18	1,000
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	2	0,578	16	6,160	18	1,000
TOTAL	1		2		5		12		67		72	4,000
PUNTAJE		0		0,000		0,384		2,312		23,870		
PUNTAJE PROMEDIO				0		0,021		0,128		1,326		1,476

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los resultados de la investigación aplicada a 18 docentes sobre la Disposición al cambio en Educación es muy aceptable, según los resultados se puede concluir que existe una predisposición y compromiso de los/las docentes al cambio en educación, lo cual demuestra que este compromiso repercute en el aprendizaje de los/las estudiantes con una educación de calidad.

Tabla 11: Coevaluación de los docentes: Desarrollo Emocional

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	1	0,192	1	0,289	16	6,160	18	1,000
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	1	0,289	17	6,545	18	1,000
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	18	6,930	18	1,000
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	1	0,192	1	0,289	16	6,160	18	1,000
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	1	0,192	1	0,289	16	6,160	18	1,000
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	1	0,192	1	0,289	16	6,160	18	1,000
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	1	0,192	3	0,867	14	5,390	18	1,000
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	1	0,289	17	6,545	18	1,000
TOTAL	1		2		8		13		135		144	8,000
PUNTAJE		0		0,000		0,960		2,601		50,050		
PUNTAJE PROMEDIO				0		0,053		0,145		2,781		2,978
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS												9,625

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Como conclusión de la investigación realizada sobre Coevaluación de los señores docentes se puede decir que se encuentran en nivel excelente y deben mejorar con el objetivo de llegar diez sobre diez (10/10) y convertirse en una institución modelo del cantón y de la provincia como institución técnica que prepara a los futuros guías.

4.6.3 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

Tabla 12: Evaluación de los docentes por parte del Rector: Sociabilidad Pedagógica

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	2	0,296	6	1,326	9	2,655	17	1,000
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	3	0,222	5	0,74	3	0,663	6	1,770	17	1,000
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	2	0,296	6	1,326	9	2,655	17	1,000
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	3	0,663	14	4,130	17	1,000
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	1	0,148	8	1,768	8	2,360	17	1,000
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	13	3,835	17	1,000
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	1	0,148	3	0,663	13	3,835	17	1,000
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	13	3,835	17	1,000
TOTAL	1		5		14		41		90		136	8,000
PUNTAJE		0		0,222		1,628		8,177		25,075		
PUNTAJE PROMEDIO				0,013		0,096	0	0,481	0	1,475		2,065

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De la investigación realizada Evaluación de los docentes por parte del Rector sobre Sociabilidad Pedagógica según los resultados se puede apreciar que se encuentran en un nivel aceptable y deben mejorar hasta llegar a la excelencia cada uno de los señores docentes.

Tabla 13: Evaluación de los docentes por parte del Rector: Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	17	5,015	17	1,000
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	17	5,015	17	1,000
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	1	0,148	4	0,884	12	3,540	17	1,000
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	3	0,444	4	0,884	10	2,950	17	1,000
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	15	4,425	17	1,000
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	2	0,296	5	1,105	10	2,950	17	1,000
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	13	3,835	17	1,000
TOTAL	1		2		9		23		99		119	7,000
PUNTAJE		0		0,000		0,888		4,199		27,730		
PUNTAJE PROMEDIO				0		0,052	0	0,247	0	1,63118		1,930

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De la investigación realizada Evaluación de los docentes por parte del Rector sobre la Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales por parte de los señores docentes se observa según los resultados que se encuentran en un nivel aceptable lo que demuestra que si existe la atención a estudiantes con necesidades educativas individuales y se recomienda una capacitación docentes sobre necesidades individuales.

Tabla 14: Evaluación de los docentes por parte del Rector: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	5	1,105	12	3,540	17	1,000
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	15	4,425	17	1,000
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	1	0,221	16	4,720	17	1,000
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	17	5,015	17	1,000
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	0	0	17	5,015	17	1,000
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	13	3,835	17	1,000
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	5	1,105	12	3,540	17	1,000
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	15	4,425	17	1,000
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	2	0,148	5	0,74	4	0,884	6	1,770	17	1,000
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria	0	0	0	0	0	0	5	1,105	12	3,540	17	1,000
TOTAL	0		2		5		28		135		170	10,000
PUNTAJE		0		0,148		0,740		6,188		39,825		
PUNTAJE PROMEDIO				0,009		0,044	0	0,364	0	2,34265		2,759

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De la investigación realizada sobre Evaluación de los docentes por parte del Rector respecto Habilidades Pedagógicas y Didácticas se puede apreciar que existe un nivel aceptable, pero se requiere mejorar sobre la utilización de tecnologías de comunicación e información para impartir las clases con el fin de obtener una educación de calidad.

Tabla 15: Evaluación de los docentes por parte del Rector: Aplicación de Normas y Reglamentos

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	9	1,989	8	2,360	17	1,000
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	1	0,148	5	1,105	11	3,245	17	1,000
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	1	0,074	1	0,148	5	1,105	10	2,950	17	1,000
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0		0	3	0,444	3	0,663	11	3,245	17	1,000
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	15	4,425	17	1,000
TOTAL	1		3		8		28		60		85	5,000
PUNTAJE		0		0,074		0,740		5,304		16,225		
PUNTAJE PROMEDIO				0,004		0,044	0	0,312	0	0,95441		1,314

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De la investigación sobre la Evaluación de los docentes por parte del Rector referente a la Aplicación de Normas y Reglamentos se puede apreciar que existe un nivel muy bueno, pero se requiere una capacitación sobre la aplicación de normas y reglamentos educativos emitidos por el Ministerio de Educación y normas, reglamento del plantel.

Tabla 16: Evaluación de los docentes por parte del Rector: Relación con la Comunidad

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,148	7	1,547	9	2,655	17	1,000
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	5	0,74	8	1,768	4	1,180	17	1,000
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1	0,074	2	0,296	5	1,105	9	2,655	17	1,000
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	3	0,444	5	1,105	9	2,655	17	1,000
TOTAL	1		3		14		29		36		68	4,000
PUNTAJE		0		0,074		1,628		5,525		9,145		
PUNTAJE PROMEDIO				0,004		0,096		0,325		0,538		0,963
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS											9,031	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De la investigación realizada a 18 docentes respecto a la Evaluación de los docentes por parte del Rector sobre la Relación con la Comunidad se observa que se requiere planificar curso de capacitación sobre integración, participación de los docentes con la comunidad educativa con el fin de obtener un trabajo mancomunado que va en beneficio de los/las estudiantes del plantel y la comunidad de San Cristóbal.

De los resultados obtenidos, la apreciación en forma general de la investigación está en un nivel aceptable.

4.6.4 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 17: Evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	22	1	30	5,28	49	17,297	89	47,17	134	94,604	324	1,000
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	13		27	4,752	39	13,767	82	43,46	163	115,078	324	1,000
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	12	0	23	4,048	38	13,414	103	54,59	148	104,488	324	1,000
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	19	0	25	4,4	48	16,944	74	39,22	158	111,548	324	1,000
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	10	0	32	5,632	38	13,414	86	45,58	158	111,548	324	1,000
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	20	0	33	5,808	45	15,885	94	49,82	132	93,192	324	1,000
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	47	0	37	6,512	41	14,473	72	38,16	127	89,662	324	1,000
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	20	0	27	4,752	39	13,767	80	42,4	158	111,548	324	1,000
1.8.2. Sintetizar.	15		36	6,336	40	14,12	109	57,77	124	87,544	324	1,000
1.8.3. Reflexionar.	16	0	29	5,104	42	14,826	76	40,28	161	113,666	324	1,000
1.8.4. Observar.	11	0	21	3,696	52	18,356	76	40,28	164	115,784	324	1,000
1.8.5. Descubrir.	20	0	24	4,224	39	13,767	100	53,00	141	99,546	324	1,000
1.8.6. Redactar con claridad.	18	0	25	4,400	47	16,591	91	48,23	143	100,958	324	1,000
1.8.7. Escribir correctamente.	23	0	26	4,576	41	14,473	77	40,81	157	110,842	324	1,000
1.8.8. Leer comprensivamente.	21	0	21	3,696	45	15,885	69	36,57	168	118,608	324	1,000
TOTAL	287		416		643		1278		2236		3240	10,000
PUNTAJE		1		73,216		226,979		677,340		1.578,616		
PUNTAJE PROMEDIO				0,226		0,70055	0	2,09056	0	4,872272		7,889

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De la investigación realizada sobre la evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes referente a Habilidades Pedagógicas y Didácticas, según los resultados obtenidos son aceptables pero se requiere gestionar capacitación docente sobre habilidades pedagógicas y didácticas para que la clase sea más significativa, innovadora, creadora sobre todo que el estudiante se sienta a gusto en clase.

Tabla 18: Evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes: Habilidades de sociabilidad Pedagógica

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	29	0	21	3,696	25	8,825	82	43,46	167	117,90	324	1,000
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	16	0	30	5,280	30	10,590	76	40,28	172	121,43	324	1,000
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	21	0	21	3,696	31	10,943	81	42,93	170	120,02	324	1,000
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	20	0	20	3,520	49	17,297	87	46,11	148	104,49	324	1,000
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	33	0	30	5,280	30	10,590	97	51,41	134	94,60	324	1,000
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	29	0	34	5,984	34	12,002	98	51,94	129	91,07	324	1,000
TOTAL	149		158		202		525		925		1944	6,000
PUNTAJE		0		27,456		70,247		276,130		649,520		
PUNTAJE PROMEDIO				0,085		0,21681	0	0,85225	0	2,004691		3,158

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De la investigación realizada sobre la Evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes correspondiente a las Habilidades de sociabilidad Pedagógica, según los resultados obtenidos se encuentra en un nivel aceptable, pero se requiere de una capacitación docente sobre el rol del docente frente a los estudiantes.

Tabla 19: Evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes: Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	43	0	35	6,16	47	16,591	82	43,46	117	82,602	324	1,000
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	37	0	30	5,28	66	23,298	79	41,87	112	79,072	324	1,000
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	34	0	37	6,512	58	20,474	94	49,82	101	71,306	324	1,000
3.4. Envía tareas extras a la casa.	30	0	37	6,512	48	16,944	92	48,76	117	82,602	324	1,000
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	54	0	40	7,04	58	20,474	76	40,28	96	67,776	324	1,000
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	36	0	28	4,928	61	21,533	80	42,4	119	84,014	324	1,000
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	29	0	34	4,4	34	14,826	98	49,29	129	100,958	324	1,000
TOTAL	264		243		375		605		796		2268	7,000
PUNTAJE		0		40,832		134,140		315,880		568,330		
PUNTAJE PROMEDIO				0,126		0,41401	0	0,97494	0	1,754105		3,269

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los resultados obtenidos sobre la Evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes respecto a la Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales se encuentra en un nivel bueno, pero es importante realizar una capacitación docente sobre técnicas de integración de grupos y adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas individuales.

Tabla 20: Evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes: Relación con los Estudiantes.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	27	0	23	4,048	17	6,001	69	36,57	188	132,73	324	1,000
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	16	0	24	4,224	36	12,708	59	31,27	189	133,43	324	1,000
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	15	0	19	3,344	43	15,179	59	31,27	188	132,73	324	1,000
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	19	0	28	4,928	38	13,414	71	37,63	168	118,61	324	1,000
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	26	0	25	4,400	34	12,002	77	40,81	162	114,37	324	1,000
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	25	0	24	4,224	23	8,119	66	34,98	186	131,32	324	1,000
TOTAL	128		143		191		401		1081		1944	6,000
PUNTAJE		0		25,168		67,423		212,530		763,186		
PUNTAJE PROMEDIO				0,078		0,208		0,656		2,356		3,297
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS											17,614	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

De la investigación realizada sobre Evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes referente a Relación con los Estudiantes se puede observar que existe un nivel bueno, pero requiere de una capacitación docente sobre el buen vivir y la resolución de conflictos dentro y fuera del aula.

4.6.5 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 20: Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia: Relación con la Comunidad.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	53	0	38	8,018	48	20,208	65	41,08	180	151,74	384	1,000
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	28	0	49	10,34	50	21,05	80	50,56	177	149,211	384	1,000
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	34	0	34	7,174	47	19,787	84	53,088	185	155,955	384	1,000
TOTAL	116		123		148		233		547		1152	3,000
PUNTAJE		0		25,531		61,045		144,728		456,906		
PUNTAJE PROMEDIO				0,066		0,15897	0	0,3769	0	1,189859		1,792

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los resultados de la investigación realizada sobre Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia en Relación con la Comunidad se puede apreciar que se encuentra en nivel bueno sin embargo se requiere mejorar mediante talleres de capacitación sobre valores (responsabilidad y trabajo en equipo)

Tabla 21: Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia: Normas y Reglamentos.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	9	0	26	5,486	39	16,419	79	49,928	231	194,733	266,566	0,694
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	7	0	40	8,44	27	11,367	71	44,872	239	201,477	266,156	0,693
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	16	0	31	6,541	35	14,735	86	54,352	216	182,088	257,716	0,671
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	14	0	29	61,22	36	15,156	71	44,872	234	197,262	318,509	0,829
TOTAL	47		128		140		311		925		1109	2,888
PUNTAJE		0		81,686		57,677		194,024		775,560		
PUNTAJE PROMEDIO				0,213		0,1502	0	0,50527	0	2,019688		2,888

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La investigación realizada sobre Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia respecto a Normas y Reglamentos se observa que es importante mejorar mediante talleres de capacitación sobre el rol del docente frente a los estudiantes y padres de familia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 22: Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia:
Sociabilidad Pedagógica

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	18	0	21	4,431	31	13,051	65	41,08	249	209,907	384	1,000
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	25	0	27	5,697	31	13,051	83	52,456	218	183,774	384	1,000
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	7	0	23	4,853	26	10,946	73	46,136	255	214,965	384	1,000
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	9	0	20	4,22	34	14,314	83	52,456	238	200,634	384	1,000
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	17	0	22	4,642	39	16,419	65	41,08	241	203,163	384	1,000
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	20	0	32	6,752	40	16,84	85	53,72	207	174,501	384	1,000
TOTAL	97		147		204		458		1413		2304	6,000
PUNTAJE		0		30,595		84,621		286,928		1.186,944		
PUNTAJE PROMEDIO				0,08		0,22037	0	0,74721	0	3,091		4,138

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La investigación realizada sobre Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia respecto a Sociabilidad Pedagógica se puede observar que es un nivel bueno pero es importante mejorar con talleres de capacitación sobre el buen vivir y el rol del docente frente a los señores padres de familia y estudiantes con el objetivo de mejorar la calidad educativa del colegio.

Tabla 23: Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia: Atención Estudiantes con Necesidades Individuales

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	22	0	19	4,01	46	19,366	77	48,66	220	185,46	384	1,000
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	39	0	34	7,17	46	19,366	72	45,504	193	162,70	384	1,000
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	26	0	26	57,49	51	21,47	85	53,72	196	165,23	384	1,000
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	16	0	26	5,49	32	13,472	76	48,032	234	197,262	384	1,000
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	18	0	28	5,908	31	13,051	66	41,71	241	203,16	384	1,000
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	24	0	17	3,59	29	12,209	71	44,872	243	204,85	384	1,000
TOTAL	145		150		235		447		1327		2304	6,000
PUNTAJE		0		83,650		98,935		282,504		1.118,661		
PUNTAJE PROMEDIO		0		0,218		0,258		0,736		2,913		4,124
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS											12,943	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La investigación realizada sobre Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia respecto a la Atención Estudiantes con Necesidades Individuales refleja un nivel bueno que hay que mejorar y en forma general se puede evidenciar que se encuentra en un nivel bueno y requiere de una capacitación docente mediante talleres sobre el rol del docente y metodologías activas para impartir las clases.

4.6.6 MATRIZ DE EVALUACIÓN: Observación de la clase del docente

Tabla 24: Evaluación de la clase impartida por el docente: Asignatura de la hora clase observada.

ASIGNATURAS	AEGB	BACHILLERATO
Matemáticas	0	1
LENGUA Y LITERATURA	1	1
CULTURA FÍSICA	1	1
Oferta Gastronómica	0	1
CIENCIAS NATURALES	1	0
Técnicas Elemental de Cocina	0	1
Orientación	1	0
Informática	1	1
Total respuestas	5	6

Tabla 25: Evaluación de la clase impartida por el docente: Actividades Iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	valoración	
	SI	NO
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	1
2. Inicia su clase puntualmente.	10	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	2
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	10	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	9	1
Total respuestas	65	4
Puntaje total.	81,25	0,00
Puntaje promedio.	8,13	0,00

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Tabla 26: Evaluación de la clase impartida por el docente: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	valoración	
	SI	NO
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demostraciones</i> .	9	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	9	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	10	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	8	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	10	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	10	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	10	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	10	0
13. Envía tareas	8	2
Total respuestas	123	7
Puntaje total.	153,75	0,00
Puntaje promedio.	15,38	0,00

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Tabla 27: Evaluación de la clase impartida por el docente: Ambiente en el Aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	valoración	
	SI	NO
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	10	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	10	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	10	0
Total respuestas	50	0
Puntaje total.	62,50	0,00
Puntaje promedio.	6,25	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE		
	29,75	0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los resultados de la Observación de la hora clase dada por el o la docente demuestra un nivel excelente, sin embargo la docente debe mantener la responsabilidad y el compromiso frente a los nuevos retos educativos.

4.6.7 CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTO		CATE	EQUIV.
	S			
Autoevaluación de los docentes	9,018			
Coevaluación de los docentes	9,625			
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector)	9,031			
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,613			
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,942			
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	58,229			
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	29,750			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	87,979		A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación ha dado un resultado positivo (excelente con categoría A) demostrando que en el colegio si existe responsabilidad en su gran mayoría, pero para llegar al 100% es importante realizar diferentes talleres de capacitación como: Rol del docente y padres/madres de familia, talleres sobre el buen vivir, autoestima, técnicas innovadoras o activas de aprendizaje, talleres sobre utilización de las tecnologías para impartir las clases.

4.6.8 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO FISCAL TÉCNICO IGNACIO HERNÁNDEZ DE LA CIUDAD DE PUERTO BAQUERIZO MORENO DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL, PROVINCIA DE GALÁPAGOS

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

Tabla 28: AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR Y CONSEJO EJECUTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	1	0,116	2	0,35	0	0	3	1,000
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	1	0,116	2	0,35	0	0	3	1,000
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000

institución.													
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,6996	3	1,000	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	0,116	2	0,35	0	0	3	1,000	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	

1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	2	0,35	1	0,233	3	1,000	
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000

Técnico.													
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	2	0,232	1	0,175	0	0	3	1,000	
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	0,116	1	0,175	1	0,233	3	1,000	
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	2	0,35	1	0,233	3	1,000	
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000	
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000	
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000	
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	2	0,35	1	0,233	3	1,000	
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000	
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000	

1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
TOTAL	0	0	0	6	44	139	33	11,000				
PUNTAJE		0	0,000	0,696	7,700	32,388						
PUNTAJE PROMEDIO			0	0,232	2,56667	10,79587		13,595				

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La investigación realizada sobre autoevaluación del Rector y Consejo Ejecutivo respecto a Competencias gerenciales los resultados demuestra que se encuentran en un nivel aceptable, pero sugiero que deben mejorar sobre la coordinación, rendición de cuentas con respecto a recursos económicos con los señores padres/madres de familia con el fin de evitar malos entendidos en la comunidad educativa.

Tabla 29: AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR Y CONSEJO EJECUTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	2	0,35	1	0,233	3	1,000
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	2	0,35	1	0,233	3	1,000
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	0	0	3	1,000
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000

2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
TOTAL	0	0	0	0	0	10	32	42	14,000			
PUNTAJE		0	0,000	0,000	1,750	7,456						
PUNTAJE PROMEDIO			0	0	0,58333	2,485333			3,069			

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los resultados de la investigación obtenida es aceptable y las autoridades del plantel según los resultados demuestran que ejercen su rol de directivos que sin dudar lo llevarán en un buen sitio al establecimiento educativo.

Tabla 30: AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR Y CONSEJO EJECUTIVO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	0,175	2	0,466	3	1,000
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	0,350	1	0,233	3	1,000
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,699	3	1,000
TOTAL	0	0	0	0	0	0	3		24		27	9,000
PUNTAJE		0		0,000		0,000		0,525		5,592		
PUNTAJE PROMEDIO		0		0		0,000		0,175		1,864		2,039
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS											18,702	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La investigación realizada sobre la Autoevaluación del Rector y Consejo ejecutivos respecto a Competencias de Liderazgo en la Comunidad, según los resultados demuestran que se mantiene en un nivel muy bueno con directivos competentes que sabrán mantener el establecimiento en un sitio muy alto.

4.6.9 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

Tabla 31: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1,416	6	1,000
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	0	0	0	1	0,118	0	0	4	0,944	6	1,000
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	0,354	1	0,177	2	0,472	6	1,000
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	3	0,354	1	0,177	2	0,472	6	1,000
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1	0,118	0	0	5	1,18	6	1,000
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	1	0,177	5	1,18	6	1,000
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	2	0,118	1	0,118	1	0,177	2	0,472	6	1,000
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	3	0,354	0	0	3	0,708	6	1,000
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1	0,118	2	0,354	3	0,708	6	1,000
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	2	0,236	2	0,354	2	0,472	6	1,000
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	3	0,354	1	0,177	2	0,472	6	1,000
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	2	0,236	2	0,354	2	0,472	6	1,000
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	2	0,236	2	0,354	2	0,472	6	1,000
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	3	0,354	1	0,177	2	0,4672	6	1,000
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3	0,354	1	0,177	2	0,472	6	1,000
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	2	0,236	1	0,177	3	0,708	6	1,000
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	2	0,236	1	0,177	3	0,708	6	1,000

1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	3	0,354	0	0	3	0,708	6	1,000
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	0,118	2	0,354	3	0,708	6	1,000
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	2	0,236	1	0,177	3	0,708	6	1,000
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	2	0,354	4	0,944	6	1,000
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1	0,118	2	0,354	3	0,708	6	1,000
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1	0,118	0	0	5	1,18	6	1,000
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	2	0,236	1	0,177	3	0,708	6	1,000
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1	0,059	1	0,118	0	0	4	0,944	6	1,000
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1,416	6	1,000
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	1	0,059	1	0,118	0	0	4	0,944	6	1,000
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.	1	0	0	0	1	0,118	0	0	4	0,944	6	1,000
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1	0,118	0	0	5	1,18	6	1,000
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	1	0,059	0	0	1	0,177	4	0,944	6	1,000
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	1	0,059	1	0,118	0	0	4	0,944	6	1,000
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	1	0,059	0	0	0	0	5	1,18	6	1,000
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	1	0,118	1	0,177	4	0,944	6	1,000
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	2	0,118	0	0	0	0	4	0,944	6	1,000

1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	0,177	5	1,18	6	1,000
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	3	0,531	3	0,708	6	1,000
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	3	0,531	3	0,708	6	1,000
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	1	0	1	0,059	1	0,118	1	0,177	2	0,472	6	1,000
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	2	0,118	1	0,118	1	0,177	2	0,472	6	1,000
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	1	0,059	1	0,118	1	0,177	3	0,708	6	1,000
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	2	0,118	1	0,118	1	0,177	2	0,472	6	1,000
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	1	0,118	1	0,177	4	0,944	6	1,000
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1,416	6	1,000
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	1	0	1	0,059	1	0,118	1	0,177	2	0,472	6	1,000
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	1	0,059	1	0,118	1	0,177	3	0,708	6	1,000
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	2	0,118	0	0	0	0	4	0,944	6	1,000
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	2	0	1	0,059	0	0	0	0	3	0,708	6	1,000
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	1	0,059	1	0,118	1	0,177	3	0,699	6	1,000
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	1	0,059	1	0,118	1	0,177	3	0,708	6	1,000
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.		0		0	0	0	3	0,531	3	0,708	6	1,000
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	1	0,059	1	0,118	1	0,177	3	0,708	6	1,000
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,944	6	1,000
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	0,118	1	0,177	4	0,944	6	1,000
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	2	0,118	0	0	0	0	4	0,944	6	1,000

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	1	0,118	1	0,177	4	0,944	6	1,000
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	1	0,059	1	0,118	0	0	4	0,944	6	1,000
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	1	0,118	1	0,177	4	0,944	6	1,000
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,944	6	1,000
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,944	6	1,000
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,944	6	1,000
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1	0,118	1	0,177	4	0,944	6	1,000
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	1	0,177	5	1,18	6	1,000
TOTAL											0	0,000
PUNTAJE		0		1,534		8,378		9,204		51,198		
PUNTAJE PROMEDIO				0,256		1,39633		1,534		8,533033		11,719

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los resultados de la investigación realizada sobre Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo referente a Competencias Gerenciales se mantienen en un nivel bueno, pero se sugiere taller de capacitación sobre un líder educativo.

Tabla 32: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1	0,118	1	0,177	4	0,944	6	1,000
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	1	0,118	1	0,177	4	0,944	6	1,000
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	1	0,059	1	0,118	0	0	4	0,944	6	1,000
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	1	0,059	1	0,118	0	0	4	0,944	6	1,000
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,944	6	1,000
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,9344	6	1,000
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,944	6	1,000
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,944	6	1,000
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,944	6	1,000
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	2	0,236	0	0	4	0,944	6	1,000
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1	0,118	1	0,177	4	0,944	6	1,000
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	0,177	5	1,18	6	1,000

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	1	0,059	0	0	0	0	5	1,18	6	1,000
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1	0,059	0	0	1	0,177	4	0,944	6	1,000
TOTAL											0	0,000
PUNTAJE		0		0,236		2,006		0,885		13,678		
PUNTAJE PROMEDIO				0,039		0,33433		0,1475		2,279733		2,801

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Según los resultados obtenidos se puede apreciar que la Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo respecto a Competencias Pedagógicas se mantiene en un nivel aceptable.

Tabla 33: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	0,354	1	0,177	2	0,472	6	1,000
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2	0,236	2	0,354	2	0,472	6	1,000
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3	0,354	1	0,177	2	0,472	6	1,000
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	0,354	1	0,177	2	0,472	6	1,000
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	0,708	2	0,472	6	1,000
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2	0,236	2	0,354	2	0,472	6	1,000
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	1	0,059	0	0	3	0,531	2	0,472	6	1,000
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	2	0,236	2	0,354	2	0,472	6	1,000
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	4	0,708	2	0,472	6	1,000
TOTAL	0	0	1		15		20		18		54	9,000
PUNTAJE		0		0,059		1,770		3,540		4,248		
PUNTAJE PROMEDIO		0		0,01		0,295		0,590		0,708		1,603
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS											16,123	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los resultados de la evaluación al directivo por parte del Consejo Directivo reflejan un nivel aceptable, pero se sugiere que es importante involucrar a todos los actores de la comunidad educativa para obtener mejores resultados llegando a un nivel del cien por ciento. (100%).

4.6.10 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 34: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5,005	7	1,000
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	4	2,144	3	2,145	7	1,000
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5,005	7	1,000
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5,005	7	1,000
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	1	0,357	1	0,536	5	3,575	7	1,000
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5,005	7	1,000
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	2	1,072	5	3,575	7	1,000
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	1,072	5	3,575	7	1,000
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	0	0	0	0	3	1,608	4	2,860	7	1,000
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5,005	7	1,000
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
TOTAL	0	0	0	0	1	0,357	16	8,576	81	57,915	98	14,000
PUNTAJE	0	0	0,000	0,000	0,357	0,357	8,576	8,576	57,915	57,915	98	14,000
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,051	0,051	1,225	1,225	8,274	8,274	98	9,550

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal.

Los resultados de la investigación sobre Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil respecto a Competencias Gerenciales son aceptables, lo que significa que el señor Rector es un buen líder en el plantel educativo según lo manifestado por el Consejo Estudiantil en la investigación realizada.

**Tabla 35: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.**

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	3	1,608	4	2,860	7	1,000
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5,005	7	1,000
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
TOTAL	0		0		0		6		29		35	5,000
PUNTAJE		0		0,000		0,000		3,216		20,735		
PUNTAJE PROMEDIO		0		0		0,000		0,459		2,962		3,422

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La investigación realizada a los señores estudiantes del Consejo estudiantil sobre Competencias pedagógicas, los resultados demuestran que se encuentran en un nivel muy aceptable.

Tabla 36: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,357	1	0,536	5	3,575	7	1,000
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	1,072	5	3,575	7	1,000
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5,005	7	1,000
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	2	1,072	5	3,575	7	1,000
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5,005	7	1,000
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1	0,357	1	0,536	5	3,575	7	1,000
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	0,536	6	4,290	7	1,000
TOTAL	0	0	0	0	2	0,714	9	4,824	52	37,180	63	9,000
PUNTAJE	0	0	0,000	0	0,714	0,102	0,689	0,689	5,311	37,180	6,103	6,103
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,102	0,102	0,689	0,689	5,311	37,180	6,103	6,103
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS											19,074	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Los resultados de la investigación de esta encuesta sobre Competencias de Liderazgo del Directivo en la Comunidad son muy aceptables y el señor directivo debe proyectar llegar al cien por ciento de aceptación de la comunidad.

4.6.11 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 37: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3,162	6	1,000
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	0	5	0,66	0	0		0	0	0	6	1,000
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,263	1	0,392	3	1,581	5	0,833
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	0,392	5	2,635	6	1,000
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3,162	6	1,000
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	1	0,132	0	0	2	0,784	3	1,581	6	1,000
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	1	0	0	0	0	0	1	0,392	4	2,108	6	1,000
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1	0,263	1	0,392	4	2,108	6	1,000
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	1	0,132	0	0	0	0	5	2,635	6	1,000
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1	0,132	0	0	0	0	5	2,635	6	1,000
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	1	0,132	0	0	3	1,176	2	1,054	6	1,000
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	1	0,263	3	1,176	2	1,054	6	1,000
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	1	0	0	0	0	0	1	0,392	4	2,108	6	1,000
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	1	0,132	1	0,263	1	0,392	3	1,581	6	1,000

1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	1	0	0	0	1	0,263	2	0,784	2	1,054	6	1,000
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	0	0	0	1	0,263	0	0	4	2,108	6	1,000
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	2	0,264	0	0	0	0	4	2,108	6	1,000
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	1	0,132	0	0	0	0	5	2,635	6	1,000
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	1	0	1	0,132	0	0	1	0,392	3	1,581	6	1,000
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	2	0,264	0	0	0	0	4	2,108	6	1,000
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	0	0	0	1	0,263	0	0	4	2,108	6	1,000
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	2	0,784	4	2,108	6	1,000
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	2	0,784	2	2,108	4	0,667
											0	0,000
TOTAL	5	0	10		6		16		57		135	22,500
PUNTAJE		0		2,112		1,841		8,232		45,322		
PUNTAJE PROMEDIO		0		0,352		0,307		1,372		7,554		9,585

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La investigación realizada a los señores Padres de familia del Comité Central sobre las competencias gerenciales del rector, los resultados demuestra que son muy aceptables y según estos resultados es un buen líder educativo dentro del establecimiento y que debe mejorar para llegar al cien por ciento de aceptación de toda la comunidad educativa.

Tabla 38: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	1	0	0	0	0	0	3	1,176	2	1,054	6	1,000
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	1	0,132	0	0	0	0	5	2,635	6	1,000
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1	0,263	0	0	5	2,635	6	1,000
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	0,263	1	0,392	4	2,108	6	1,000
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	1	0	1	0,132	1	0,263	0	0	3	1,581	6	1,000
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	1	0,132	0	0	0	0	5	2,635	6	1,000
TOTAL	2		3		3		4		24		36	6,000
PUNTAJE		0		0,396		0,789		1,568		12,648		
PUNTAJE PROMEDIO		0		0,066		0,132		0,261		2,108		2,567

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Según la investigación realizada a los señores padres/madres de familia del Comité Central sobre Competencias Pedagógicas del Rector, los resultados demuestran que está en un nivel muy bueno, pero requiere mejorar en algunos aspectos referente a las Competencias Pedagógicas para llegar al cien por ciento y obtener una educación de calidad.

Tabla 39: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,263	0	0	5	2,635	6	1,000
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	1	0,132	0	0	1	0,392	4	2,108	6	1,000
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1	0,263	1	0,392	4	2,108	6	1,000
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,263	1	0,392	4	2,108	6	1,000
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	0,784	4	2,108	6	1,000
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	0,263	1	0,392	4	2,108	6	1,000
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,263	2	0,784	3	1,581	6	1,000
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1	0,263	2	0,784	3	1,581	6	1,000
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	1	0,263	1	0,392	4	2,108	6	1,000
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1	0,263	0	0	5	2,635	6	1,000
TOTAL	0	0	0	0	2	0,526	1	0,392	9	4,746	60	10,000
PUNTAJE	0	0	0,132	0,132	2,104	2,104	4,312	4,312	21,080	21,080	60	10,000
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,022	0,022	0,351	0,351	0,719	0,719	3,513	3,513	60	4,605
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS											16,756	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Según la evaluación realizada al Rector por parte del Comité de Padres de familia sobre el tema: competencias de liderazgo en la comunidad, los resultados

obtenidos demuestran que es muy aceptable y los datos finales reflejan una calificación de muy buena (16,756/20).

Sin embargo, es importante que las autoridades del plantel se capaciten en liderazgo comunitario, a fin de que se mantenga la comunicación y las buenas relaciones con la comunidad educativa, así como vincular las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

4.6.12 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Tabla 40: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,167	1	1,000
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	0,112	0	0	0	0	1	1,000
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,112	0	0	0	0	1	1,000
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	1	1,000
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	1	0	0	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000

1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1	0,112	0	0	0	0	1	1,000
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	1	0,167	0	0	1	1,000
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	1	0,112	0	0	0	0	0	0	1	1,000
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	1	0,167	0	0	1	1,000
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1	0,112	0	0	0	0	1	1,000
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	1	1,000

integridad psicológica, física y sexual.											
TOTAL	0	1		0	1		0		12	12,000	
PUNTAJE	0		1,736		0,784		1,002		1,282		
PUNTAJE PROMEDIO	0		1,736		0,784		1,002		1,282		4,804

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La evaluación realizada al Rector sobre competencias gerenciales desde el criterio del Supervisor, los resultados obtenidos demuestran una calificación insuficiente lo que genera cierta preocupación frente a los resultados obtenidos desde el criterio de los padres de familia y estudiantes que ha sido resultados excelentes.

**Tabla 41: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.**

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1	0,112	0	0	0	0	1	1,000
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	0	0	0	1	0,167	0	0	1	1,000
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	1	1,000

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.		0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
TOTAL	1		1		0		0		0		12	12,000
PUNTAJE		0		0,168		0,112		0,167		0,223		
PUNTAJE PROMEDIO		0		0,168		0,112		0,167		0,223		0,670

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

Según la evaluación realizada por el Supervisor al Rector sobre el tema Competencias pedagógicas, los resultados obtenidos demuestran un nivel insuficiente, lo que ha generado preocupación y algunos interrogantes frente a los datos obtenidos en la evaluación realizada por los padres de familia, estudiantes y Consejo Ejecutivo que son aceptables.

Existe la posibilidad de que los resultados obtenidos de la evaluación emitida por el Supervisor no sean reales y no haya tenido el tiempo suficiente para tener una apreciación más objetiva de las competencias pedagógicas del Rector.

Tabla 42: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

ASPECTOS A CONSIDERAR	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,112	0	0	0	0	1	1,000
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	1	0		0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,000
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0	1	0,056	0	0	0	0	0	0	1	1,000
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	1	0	0	0	0	0	0	0		0	1	1,000
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	1	0,056	0	0	0	0		0	1	1,000
TOTAL	5		5		1		0		0		8	8,000
PUNTAJE		0		0,280		0,112		0,000		0,000		
PUNTAJE PROMEDIO		0		0,280		0,112		0,000		0,000		0,392
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS											5,866	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Magdalena Vega Carvajal

La evaluación realizada por el señor Supervisor al señor Rector respecto a Competencias de Liderazgo en la Comunidad, los resultados demuestran un nivel no aceptable que crea muchos interrogantes en comparación con las evaluaciones de padres/madres de familia, Consejo Estudiantil y Consejo Ejecutivo que demuestran una aceptación de la comunidad educativa.

Existe la posibilidad de que los resultados obtenidos de la evaluación emitida por el Supervisor no sean reales o no haya tenido el tiempo suficiente para tener una apreciación más objetiva de las competencias de liderazgo en la comunidad del Rector.

4.7 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DOCENTE.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector y 3 Vocales del Consejo Directivo)	18,703		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	16,123		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	19,075		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres Familia.	16,757		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	5,866		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	76,524	A	EXCELENTE

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	87,979	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76,524	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	82,224	A	EXCELENTE

Como conclusión de los resultados obtenidos de la investigación realizada del desempeño docente y directivo son excelentes, pero se sugiere fortalecer en los aspectos de bajo porcentaje con el fin de obtener una educación de calidad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Al concluir el presente trabajo de investigación se establecen las siguientes conclusiones:

1. El nivel de desempeño profesional docente investigado es Excelente (87,979/100) al igual que, el nivel de desempeño profesional directivo investigado es excelente (76,524/100) así como lo demuestra el resultado obtenido en la evaluación realizada.
2. Si bien la institución investigada se encuentra en un nivel excelente (82,252/100), es importante considerar las falencias existentes para mejorar esta calificación y obtener la excelencia educativa del cien por ciento.
3. La autoridad del establecimiento según los resultados obtenidos de la evaluación indican que no siempre planifica y coordina las actividades con los miembros de la comunidad educativa, a pesar de contar con el apoyo de los mismos, lo cual es una fortaleza, detalle que se ve reflejado en la evaluación realizada por padres de familia del comité central, consejo estudiantil y supervisor escolar consiguiendo una calificación de 76,524/100, equivalente a excelente con categoría A.
4. El personal docente que labora en el colegio está capacitado en cuanto al conocimiento de su área, porque demuestra seguridad en el tema de estudio que desarrolla en el salón de clase con los/las estudiantes.
5. Durante el desarrollo de las clases se pudo observar que el proceso didáctico no promueve el análisis, la síntesis, la reflexión, la lectura, etc. rara vez son desarrolladas. No existe una evaluación al finalizar la clase por cuanto el tiempo no se optimiza de manera adecuada, no se dio adaptaciones, espacios y recursos en función de las actividades propuestas lo cual dificulta que el aprendizaje sea más significativo.
6. Respecto a la autoevaluación de los docentes es importante fortalecer las habilidades pedagógicas en los estudiantes lo que dificulta que el aprendizaje sea más significativo.

7. Según los resultados obtenidos de la autoevaluación de los docentes (0,784/1,03), se observa que no existe la total atención a estudiantes con necesidades especiales según los resultados obtenidos y que amerita talleres de capacitación sobre el tema.

8. Los resultados de la evaluación del personal docente por parte de los estudiantes, se observa que la relación de los docentes con la comunidad educativa es muy bueno.

9. La evaluación realizada al directivo por parte del señor Supervisor son resultados no aceptables (5,866/100), según estos resultados el directivo debe capacitarse para mejorar el rol que le corresponde.

10. El personal docente existente en el colegio no todos tienen título acorde al nivel que laboran, hace falta que obtengan la especialización respectiva.

6.2 RECOMENDACIONES

Al finalizar la presente investigación se propone las siguientes recomendaciones:

1. A los/las docentes, directivos del colegio investigado se recomienda esforzarse por mejorar su nivel de desempeño mediante la capacitación y actualización permanente en beneficio de la comunidad educativa.

2. Al directivo institucional mantener y fortalecer la coordinación y trabajo con todos los actores educativos para mejorar la calidad educativa que oferta el plantel.

3. A las autoridades del plantel y por su intermedio a todos los docentes deben: planificar, coordinar y ejecutar procesos de evaluación interna con la finalidad de detectar fortalezas y debilidades tendientes a mejorar y emprender los correctivos oportunamente de manera que se logre cumplir con la misión institucional.

4. A las autoridades del establecimiento coordinar y planificar acciones con todos los miembros de la comunidad educativa, para mejorar las relaciones interpersonales así como fortalecer el sentimiento de solidaridad y apropiación

5. A los docentes se recomienda poner en práctica sus conocimientos respecto a los fundamentos teóricos, conceptuales del modelo constructivo, de manera que su experiencia, creatividad despierten el interés del estudiante por adquirir nuevos conocimientos.

6. Si bien es cierto que toda evaluación institucional tiene como finalidad establecer el nivel de desempeño profesional docente y directivo, determinar fortalezas, oportunidades, señalar falencias, constituyéndose en un diagnóstico que oriente al cambio, por ello se propone el plan de mejora “Fortalecimiento del proceso de enseñanza - aprendizaje de los docentes de educación básica y bachillerato del colegio técnico Ignacio Hernández” de la parroquia Puerto Baquerizo Moreno, del cantón San Cristóbal, provincia de Galápagos, durante el período 2012 – 2013.”

7. Los resultados de la autoevaluación docente tabla 4 ameritan realizar al menos dos talleres de capacitación para todos los docentes y directivos al inicio del nuevo año lectivo escolar 2013 sobre adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales.

8. Es necesario realizar una capacitación docente sobre buenas prácticas de comunicación al iniciar el año lectivo escolar 2013-2014 con el fin de mejorar las relaciones de los/las docentes con la comunidad educativa.

9. Luego de los resultados obtenidos de la evaluación realizada al directivo institucional por parte del señor Supervisor, se recomienda realizar una nueva evaluación con otra autoridad al directivo, además gestionar un taller de capacitación sobre desempeño directivo y rol del mismo.

10. Siendo un colegio de Bachillerato técnico, los docentes que tienen el título Licenciatura en Educación Primaria y otros estudios, se sugiere que los/las docentes obtengan su título correspondiente para el nivel con el fin de fortalecer la calidad educativa.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TÍTULO

“CAPACITACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO SOBRE HABILIDADES PEDAGÓGICAS, BUENAS RELACIONES Y ADAPTACIONES CURRICULARES

2. JUSTIFICACIÓN

El colegio Ignacio Hernández es un colegio técnico que forma estudiantes en Hotelería y Turismo, Informática que requiere mejorar el proceso de Habilidades Pedagógicas porque dificulta que el aprendizaje sea más significativo.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación a los docentes y al directivo de la institución educativa, se detectó que existen debilidades sobre habilidades pedagógicas, atención a estudiantes con necesidades educativas especiales, relación de docentes y directivos con la comunidad, rol del directivo y docentes que no tienen el título docente acorde a la materia que imparten en un colegio técnico de bachillerato.

En base a los resultados obtenidos se considera necesario y muy pertinente plantear la propuesta: “*Capacitación de desempeño docente y Directivo sobre habilidades pedagógicas, buenas relaciones y los diferentes roles adaptaciones curriculares*” con la finalidad de dar solución a las debilidades detectadas que permitan desarrollar las competencias profesionales para que puedan ejecutar con mayor precisión su tarea en el aula como colegio técnico de Galápagos.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje del desempeño docente y directivo mediante la ejecución de talleres de capacitación sobre rol del docente y directivo, habilidades pedagógicas, buenas relaciones con la comunidad, adaptaciones curriculares durante el primer trimestre para lograr una comunidad educativa prestigiosa en donde se practiquen valores como el respeto, amor, solidaridad a ejemplo del divino Maestro.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Socializar los resultados de la investigación con todos los miembros de la comunidad educativa.
2. Planificar y desarrollar talleres de capacitación para los directivos y docentes del colegio con los temas como:
 - a. Rol del desempeño directivo y docente
 - b. La comunicación para el fomento de las buenas relaciones en la comunidad educativa.
 - c. Adaptaciones curriculares para innovar técnicas del aprendizaje de los estudiantes del colegio.

4. ACTIVIDADES

En esta propuesta se consideran las siguientes actividades:

- Socializar la propuesta con los directivos y docentes de la institución investigada.
- Ejecutar los talleres.
 - a) Taller sobre rol del desempeño docente y directivo
 - b) Taller de capacitación sobre adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades especiales.

c) Taller sobre habilidades pedagógicas del proceso de enseñanza – aprendizaje.

- Organizar círculos de estudio para la planificación de las clases.
- Ejecutar clases con los alumnos.
- Evaluar la ejecución de la propuesta.
- Elaborar el informe de resultados alcanzados.

Desglose de actividades:

a. Socializar la propuesta con los directivos y docentes de la institución.

Esto se realizará mediante una reunión con los directivos y docentes del establecimiento educativo. En ella se dará a conocer los resultados de la investigación, los objetivos y las actividades a realizarse.

b. Ejecutar los talleres.

Taller N° 1. Planificación del Currículo, Adaptaciones Curriculares.

Objetivo de aprendizaje: Establecer lineamientos comunes de planificación del currículo con adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales en su salón de clase.

Destrezas con criterios de Desempeño.	Metodología	Recursos	Responsable
Planificación del currículo, Adaptaciones Curriculares.	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo y bienvenida a los participantes. • Enlistar expectativas de los/las docentes. • Presentar los objetivos del taller. • Relacionar las expectativas con los objetivos. • Formar grupos de trabajo. Tres grupos de 4 participantes y un grupo de cinco participantes • Analizar, en cada grupo, el material recibido sobre 	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> • Directivo. • Docentes. • Facilitadora. Materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Copias del anexo número dos. • Papel 	Autora de la propuesta.

	<p>adaptaciones curriculares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contestar en cada grupo las siguientes preguntas: <ol style="list-style-type: none"> a. ¿Por qué es importante realizar una adaptación curricular? b. ¿Qué actividades cree que se debe hacer en una adaptación curricular? • Elaborar en un papelote, un cuadro sinóptico con las respuestas de las preguntas planteadas. • exponer los trabajos en una plenaria. • Observar un video sobre diferentes ejemplos de adaptaciones curriculares. • Establecer conclusiones para luego aplicar en el aula por cada docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores. • Cinta adhesiva. 	
--	---	--	--

Taller N° 2. Rol de Docentes y Directivos.

Objetivo de aprendizaje: Capacitación rol del desempeño docente y directivo que permitan fortalecer el proceso de Enseñanza – Aprendizaje de los/las estudiantes del plantel.

Destrezas con criterios de Desempeño.	Metodología	Recursos	Responsable
<p>Lograr un taller de capacitación rol del desempeño docente y directivo para fortalecer el inter-aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observar un video rol del docente y directivos. • Organizar grupos de trabajo. Tres grupos de cuatro y un grupo de cinco participantes. • Analizar, en cada grupo, el video observado y documento “rol del desempeño docente y directivo para el proceso de enseñanza – aprendizaje”. • Contestar la siguiente pregunta: ¿Qué un rol directivo y docente? ¿Cómo cree que influye el rol directivo y docente dentro de un plantel educativo? • Presentar los trabajos en una plenaria. • Establecer conclusiones para la correspondiente aplicación por el docente. 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directivo. • Docentes. • Facilitadora. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copias del documento sobre el Ciclo del Aprendizaje como estrategia metodológica. • Papel. • Marcadores. • Cinta adhesiva. 	<p>Autora de la propuesta.</p>

Taller N° 3. Buenas Relaciones

Objetivo de aprendizaje: Fortalecer el autoestima de los docentes, padres de familia y estudiantes mediante talleres, proyección de videos para mejorar el proceso de Enseñanza – Aprendizaje de los/las estudiantes del plantel.

Contenidos	Metodología	Recursos	Responsable
Fortalecer el Autoestima de los docentes, padres de familia y estudiantes para mejorar Enseñanza – aprendizaje del plantel	<ul style="list-style-type: none"> • Observar un video sobre el valor de la persona humana. • Organizar grupos de trabajo. Tres grupos de cuatro y un grupo de cinco participantes. • Analizar, en cada grupo, el video observado y documento “Valor de la persona Humana, lectura Biblia Hijo Pródigo para una buena comunicación en el plantel educativo. • Contestar la siguiente pregunta: ¿Qué es Autoestima? ¿El autoestima influye en el aprendizaje de los estudiantes? ¿Qué son las buenas relaciones dentro de un plantel educativo? • Presentar los trabajos en una plenaria. • Establecer conclusiones para la correspondiente en el diario vivir. 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directivo. • Docentes. • Facilitadora. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CD del Valor de la Persona Humana como estrategia metodológica. • Papel. • Marcadores. • Cinta adhesiva. 	Autora de la propuesta.

a) Lectura de reflexión: Parábola del Hijo pródigo.

Había un hombre que tenía dos hijos. El menor dijo a su padre: “dame la parte de la hacienda que me corresponde.” Y el padre repartió los bienes entre los dos.

El hijo menor juntó todos sus haberes, y unos días después se fue a un país lejano. Allí malgastó su dinero llevando una vida desordenada. Cuando ya había gastado todo, sobrevino en aquella región una escasez grande y comenzó a pasar necesidad. Fue a buscar trabajo y se puso al servicio de un habitante del lugar, que

lo envió a su campo a cuidar cerdos. Hubiera deseado llenarse el estómago con las bellotas que daban a los cerdos, pero nadie se las daba.

Finalmente recapacitó y se dijo: “¡Cuántos asalariados de mi padre tienen pan de sobra, mientras yo aquí me muero de hambre!. Tengo que hacer algo: volveré donde mi padre y le diré: Padre, he pecado contra Dios y contra ti. Ya no merezco ser llamado hijo tuyo. Trátame como a uno de tus asalariados”. Se levantó, pues, y se fue donde sus padre.

Estaba aún lejos, cuando su padre lo vio y sintió compasión, corrió a echarse a su cuello y lo besó, Entonces el hijo le habló: “Padre, he pecado contra Dios y ante ti. Ya no merezco ser llamado hijo tuyo”. Pero el padre dijo a sus servidores:”¡Rápido! Traigan el mejor vestido y pónganselo. Coloquen un anillo en el dedo y traigan calzado para sus pies. Traigan el ternero gordo y mátenlo; comamos y hagamos fiesta, porque este hijo mío estaba muerto y ha vuelto a la vida; estaba perdido y lo hemos encontrado, y comenzaron la fiesta. (Lc. 15,11-23).

Comentar sobre el contenido y el mensaje del texto leído.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Esta propuesta se desarrollará en el colegio Técnico “Ignacio Hernández” que está ubicado en la parroquia Puerto Baquerizo Moreno, del cantón San Cristóbal, en la provincia de Galápagos, pertenece al sector urbano con régimen costa.

6. POBLACIÓN OBJETIVO

Para mejorar la realidad que muestran los resultados obtenidos en la investigación se propone el desarrollo de la presente propuesta en la cual participarán: 1 directivo, 17 docentes de educación básica y bachillerato, 10 padres/madres de familia del Comité Central de Padres de Familia.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para plasmar la propuesta se requiere de los siguientes recursos:

7.1 RECURSOS HUMANOS:

- Personal docente y Directivo del colegio Ignacio Hernández
- Maestrante.

7.2 TECNOLÓGICOS:

- Computadora.
- Proyector de imágenes de multimedia.
- Cámara fotográfica.

7.3 MATERIALES:

- Material de oficina.
- Documentos de apoyo.

7.4 FÍSICOS:

- Establecimiento.
- Laboratorio de computación.

7.5 ECONÓMICOS:

Los gastos que demande el plan de mejoramiento serán cubiertos por autogestión de los directivos del establecimiento y la autora de la investigación.

7.6 PRESUPUESTO

Investigar en el internet	5,00
Fotocopias, CD para cada docente	50,00
Paleógrafos	6,00
Marcadores	20,00
Cinta adhesiva	4,00
Refrigerio	100,00
Transporte	350,00
Imprevistos	<u>100,00</u>
Total	\$ 685,00

8. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	AÑO LECTIVO 2013 – 2014									
	MAY	JUN	JUL.	AG.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	EN.	FEB.
Socializar la propuesta con los directivos y docentes de la institución.	X									
Taller sobre planificación del currículo.		X								
Taller sobre estrategias metodológicas del Proceso de Enseñanza – aprendizaje.		X								
Organizar círculos de estudio para la planificación de las clases.		X		X		X		X		
Ejecutar clases con los alumnos.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluar la ejecución de la propuesta.										X
Elaborar el informe de resultados alcanzados.										X

Magdalena Vega Carvajal

8. BIBLIOGRAFIA.

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución 2008*.

Asamblea Nacional. (2011). *LOEI*.

Carey, W. D.-L. (1978). *Diseño Sistemático de la Instrucción*. Bogotá - Colombia: Voluntad Editores.

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

Cortes, U. (2006). *Organización y Administración Educativa*. Quito: CODEU.

Pezo, Elsa, A. P. (2008). *Práctica Docente II*. (CODEU, Ed.) Quito.

Galindo, A. G. (1992). *Gran Diccionario Enciclopédico VISUAL*. Colombia: EDIDAC.

Grupo Santillana. (2009). *Evaluación*.

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

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

Noriega, G. (2009). *Guía de Evaluación*. Cuenca: Nuevo Milenio.

Pezo, E. (2009). *Didáctica General* (Segunda ed.). Quito: CODEU.

Pezo, E. (2009). *Evaluación Educativa*. (CODEU, Ed.) Quito.

Pineda, S. C. (1984). *Evaluación de la Enseñanza - Aprendizaje*. Cuenca - Ecuador: Amazonas.

SITIOS WEB

Apuntes Gestion. (08 de 05 de 2006). *DEFINICIÓN DE LIDERAZGO*. Recuperado el 02 de 05 de 2012, de DEFINICIÓN DE LIDERAZGO: www.apuntesgestion.com/2006/05/08/definicion-de-liderazgo/

Barbe, C. (1999). *La Educación en el nuevo milenio: Docentes o Educadores?* Recuperado el 24 de 01 de 2012, de La Educación en el nuevo milenio: Docentes o Educadores?: cristinabarbe.idoneos.com/index.php/234649

(www.elrancahuaso.cl>Sociedad> Nacional) Evaluación de desempeño de docentes directivos...-El Rancahuaso. 13/04/2007.

Espino, F. (04 de 03 de 2010). *Educación y Formación*. Recuperado el 30 de 04 de 2012, de Educación y Formación: fatima-espino.suite101.net › ... › Educación Secundaria

Martí, C. (05 de 2008). *Competencias de un director de RRHH*. Recuperado el 27 de 12 de 2011, de Competencias de un director de RRHH: trompazos.blogspot.com/.../competencias-de-un-director-de-rrhh.htm...

Ministerio de Educación. (11 de 01 de 2012). *Programa para la Transformación de la Calidad Educativa*. Recuperado el 30 de 04 de 2012, de Programa para la Transformación de la Calidad Educativa: www.mineduacion.gov.co › ... › Formación y Capacitación

Ministerio de Educación. (2012). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 15 de 01 de 2012, de Ministerio de Educación: www.educacion.gob.ec

Rojas, P. (14 de 05 de 2011). *Módulo De Diseño Y Evaluación De Los Aprendizajes*. Recuperado el 08 de 05 de 2012, de Módulo De Diseño Y Evaluación De Los Aprendizajes: es.scribd.com/doc/55410967/29/La-heteroevaluacion

Universidad de Navarra. (2008-2009). *Sociología de la Educación*. Recuperado el 05 de 05 de 2012, de Sociología de la Educación: www.unav.es/educacion/sociedu1/sociologia1.html

¿Qué significa evaluar?

“Dar una nota **es evaluar**, hacer una prueba **es** ... del “todo” del alumno” (**Hoffman, 1999**) La ... **evaluar** se necesita conocer el **qué** y para **qué evaluar**, para lo cual **es** ...quesabesdeevaluacion.blgoo.cl/que-significa-evaluar-0

Valdés, H. (23 de 04 de 2012). *Calidad Educativa*. Recuperado el 04 de 05 de 2012, de Calidad Educativa: www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2012

OREALC/UNESCO Evaluación desempeño profesional docente

Evaluación de Desempeño para Docentes Directivos ...

... implementación del sistema de **evaluación a docentes directivos** ... que se han comprometido **docentes directivos** y técnico-pedagógicos, de la forma **más** precisa ...pedablogía. wordpress

ANEXOS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23) PUNTOS	VALORACIÓN				
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					

2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					

2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (1.13) PUNTOS	VALORACIÓN				
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizó.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03) PTOS	VALORACIÓN				
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					

4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos					
4.10. Realizó entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03) PTOS	VALORACIÓN				
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93) PTOS	VALORACIÓN				
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					

6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93) PTOS	VALORACIÓN				
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					
TOTAL					

Tomado del MEC con fines investigativos

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. (3.46) PTOS	VALORACIÓN				
El docente:	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					

1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGAMENTOS. (1.92) PUNTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO DE EDUCACIÓN. (1.54) PUNTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

4- DESARROLLO EMOCIONAL. (3.08) PUNTOS	VALORACIÓN				
El docente:	1	2	3	4	5
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					
TOTAL					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA. (2.35) PUNTOS	VALORACIÓN				
En promedio, el docente de su institución:	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.					
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					

1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES. (2.06) PUNTOS En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94) PUNTOS En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos					

estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47) PUNTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. 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.					
TOTAL					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18) PUNTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de					

familia, representantes y estudiantes					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
TOTAL					

Tomado del MEC con fines investigativos

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97) PUNTOS.	VALORACIÓN				
El docente:	1	2	3	4	5
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus					

clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12) PUNTOS 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 (4.80) PUNTOS 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 la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (4.11) PUNTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomados del MEC con fines investigativos

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53) PUNTOS.	VALORACIÓN				
El docente:	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 EVALUAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37) PUNTOS. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.					
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.					
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05) PUNTOS. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas..					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05) PUNTOS. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

¿El docente vive en la comunidad?

Si No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

- 1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50) PUNTOS

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

B. PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (16.25) PUNTOS

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Si	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales <i>o anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .		
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 (6.25) PUNTOS

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Si	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines de investigación

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65) PUNTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					

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

informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					

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

psicológica, física o sexual.					
-------------------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDEZASGO EN LA COMUNIDAD (2.09) PUNTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59) PUNTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según					

los horarios establecidos					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					

1.26. Organiza con el Consejo 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. Superviso 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.					
1.41. 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. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o 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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29) PUNTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					

2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDEZASGO EN LA COMUNIDAD (2.12) PUNTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00) PUNTOS.	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 (3.57) PUNTOS.	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 LIDEZASGO EN LA COMUNIDAD (6.43) PUNTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director o Rector por parte del comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (20.00) PUNTOS.	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.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16) PUNTOS.	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 LIDEZASGO EN LA COMUNIDAD (4.74) PUNTOS.	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. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades					

comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO;
NOMBRE DEL DOCENTE

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45) PUNTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					

1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo 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 Comité 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 Directivo o Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					

1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo 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 Directivo o Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					

1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11) PUNTOS.	VALORACIÓN				
	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.					
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 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 LIDEZAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44) PUNTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FOTOGRAFÍAS DEL COLEGIO

RECTORA DEL PLANTEL



OBSERVACIÓN DE CLASE

AREA CULTURA FÍSICA



AREA DE ESTUDIOS SOCIALES



ENTRADA DEL COLEGIO



AREA DE ESTUDIOS SOCIALES



AREA DE GASTRONOMIA.

