



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio de Educación General Básica y Bachillerato “Ciudad de Cuenca”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2012 - 2013”

Tesis de Grado

AUTORA:

Vele Fernández, Mirian Lorena

DIRECTORA:

Ramírez Zhindón, Marina del Rocío, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

AÑO 2013

CERTIFICACIÓN

Master,

Marina del RocíoRamírez Zhindón

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado:“**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio de Educación General Básica y Bachillerato “Ciudad de Cuenca”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2012 - 2013**”,realizado por la profesional en formación: Vele FernándezMirian Lorena; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, marzo de 2013

Mgs. Rocío RamírezZhindón
DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

“Yo: **Mirian Lorena Vele Fernández**, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f. _____

Mirian Lorena Vele Fernández

Cédula 0102650439

DEDICATORIA

A Dios, por todos los triunfos y también por los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más y por darme la fortaleza necesaria para levantarme y seguir adelante cuando me sentía desmoronar.

A mis padres, hermanos y a mi esposo: Hernán; quienes con su comprensión, paciencia y su apoyo incondicional me han acompañado durante todo este trayecto permitiéndome llegar hasta el fin de mi camino y completar así otra etapa de mi carrera profesional.

Lorena Vele F.

AGRADECIMIENTO

Expreso mis más sinceros agradecimientos; a todos los catedráticos de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes a lo largo de estos dos años me guiaron, ellos con su conocimiento y sabiduría han logrado orientarme por el camino del conocimiento; y de manera especial a la **Mgs. Rocío Ramírez**, directora de este trabajo, por estar pendiente de la culminación de esta ardua tarea, finalmente hago extensivo a todas las personas que estaban brindándome su apoyo incondicional para la culminación de mis estudios.

INDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	vii
1. INTRODUCCION.....	1
2. MARCO TEORICO.....	2
3. METODOLOGÍA.....	36
4. RESULTADOS OBTENIDOS.....	40
5. ANÁLISIS INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	97
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	104
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	106
8. BIBLIOGRAFÍA.....	112
9. ANEXOS.....	114

RESUMEN EJECUTIVO

La evaluación educativa se convierte en la herramienta más importante en el proceso de mejoramiento continuo de las instituciones educativas, la presente investigación se realizó en el Colegio Ciudad de Cuenca, la población investigada estuvo compuesta por: el rector, docentes, alumnos del 8vo, 9no y 10mo de educación general básica y del 1ro, 2do y 3ro de bachillerato; padres de familia, los mismos que fueron seleccionados de manera aleatoria de acuerdo a normas técnicas, participó el Supervisor de la institución.

Se trata de una investigación socio-educativa, la técnica empleada fue la encuesta en base cuestionarios elaborados por el Ministerio de Educación; se aplicó una matriz de observación para la clase impartida por los docentes.

Los resultados permitieron evidenciar la calificación promedia de excelencia en la evaluación del desempeño profesional directivo, y docente de la institución, situación que pone en evidencia la calidad del proceso educativo que desarrolla la misma, y el cumplimiento de estándares que demanda el Ministerio de Educación. Se presenta además, una propuesta de mejoramiento en la colaboración institución educativa – padres de familia.

1. INTRODUCCIÓN

En nuestro país, la calidad de la educación constituye un deber fundamental del Estado prescrito en la Constitución y operativizado a través del Plan Decenal que determina en su política sexta que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo, con lo que se busca avanzar hacia una sociedad democrática que precisa para las instituciones educativas desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable, brindándoles los aprendizajes necesarios para ejercerla.

El Ministerio de Educación (2012) en el documento en vía de validación Estándares de calidad educativa considera que la educación es un sector fundamental de la sociedad, y la evaluación es la herramienta más importante en el proceso de mejoramiento continuo para el logro de estándares de calidad educativa, para perfeccionar la política educativa, sugerir cambios y reformas que en términos cortos o largos brinden oportunidades de aprendizaje a toda la población.

Consecuentemente con los planteamientos de la calidad educativa en relación con el desempeño de los directivos y docentes contextualizadas a las instituciones educativas, la evaluación, debe concebirse como parte inherente al proceso educativo, que permite identificar, reconocer y valorar los logros y limitaciones en el desarrollo de la acción educativa con fines de mejoramiento continuo y permanente de acuerdo con la singularidad del Proyecto Educativo de cada institución, contando con la participación, responsabilidad y compromiso de todos los actores que hacen posible la función social de educar, asumiendo responsabilidades compartidas con todos los miembros involucrados en el proceso de formar, educar e instruir juntos.

La calidad del sistema educativo ha sido preocupación de organismos internacionales, encontramos que la UNESCO en el informe de monitoreo de Educación para todos, del año 2005 establece tres elementos para definir una

educación de calidad: respeto de los derechos de las personas; la equidad en el acceso, procesos y resultados; y la pertinencia de la educación.

Por su parte el Foro Mundial sobre educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Educación UNESCO (2000) en el objetivo 42 establece: *“La calidad constituye el centro de la educación y lo que tiene lugar en el aula y otros entornos de aprendizaje es de importancia fundamental para el bienestar de los niños, jóvenes y adultos en el futuro.”*

En nuestro país la preocupación por esta temática se halla expresada en como un mandato dentro de la Constitución Política que establece en su artículo 26 que *“la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”*, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Por otra parte, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

En la actualidad el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Educación, se halla desarrollando un diseño y aplicación de un sistema de evaluación tanto de la calidad en las instituciones educativas, así como del desempeño profesional docente y directivo.

La Universidad Técnica Particular de Loja, dentro de las instituciones educativas de nivel superior en nuestro país lidera la investigación sobre la calidad educativa en instituciones escolares, en este año se lleva a cabo una investigación sobre *“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador durante el año 2011-2012”* incluida dentro del programa de Maestría en Pedagogía.

La presente investigación aporta importantes datos complementarios a la evaluación del desempeño profesional docente y directivo, posibilitando a la Universidad Técnica Particular de Loja obtener una visión real sobre la calidad educativa en

los establecimientos de educación básica y bachillerato, instituciones fundamentales en la formación de niños y adolescentes.

De igual manera, la presente investigación es un aporte significativo para el colegio Ciudad de Cuenca, pues en los resultados se ve reflejado su accionar y el cumplimiento de la misión de formar a los y las estudiantes con competencias que les permita desenvolverse con éxito en la sociedad, para directivos y docentes es un indicativo de la eficiencia de su labor y la eficacia de su Proyecto Educativo Institucional. Para la maestrante constituye una experiencia formativa para desarrollar un proceso educativo de calidad con los y las estudiantes.

Se debe destacar la predisposición de autoridades, docentes y alumnado del Colegio Ciudad de Cuenca para colaborar con la investigación, debiendo indicar que resultó un trabajo arduo reunir a padres de familia por el número elevado de la muestra.

El tipo de investigación realizada se enmarcó dentro del campo de la investigación socio-educativa, basada en el paradigma de análisis crítico.

Las técnicas aplicadas en la presente investigación fueron la encuesta y la observación, se aplicaron instrumentos de autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y una matriz de observación respectivamente, diseñados por el Ministerio de Educación.

Los instrumentos permitieron evaluar el desempeño profesional directivo y docente en las siguientes dimensiones: Sociabilidad Pedagógica; Habilidades Pedagógicas y Didácticas; Desarrollo emocional; Atención a estudiantes con necesidades especiales; Aplicación de normas y Reglamentos; Relación con la comunidad y Clima de trabajo.

Se encuestaron a 591 estudiantes, 421 padres de familia, 34 profesores, y 5 directivos del establecimiento, cabe recalcar que todos ellos intervinieron voluntariamente.

Los objetivos específicos que se lograron concretar fueron los siguientes:

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

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

- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

En cuanto al supuesto, contrariamente a su planteamiento de que “El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente en función de los estándares de calidad”, la investigación realizada puso en evidencia que en el Colegio Ciudad de Cuenca docentes y directivos en su desempeño alcanzaron una valoración de Excelente, lo que da cuenta de una institución educativa donde la calidad educativa está presente.

Finalmente, considerando que los padres de familia representan un pilar fundamental en la formación de los y las estudiantes se presenta una propuesta de mejoramiento de la colaboración de padres de familia con la institución y en el acompañamiento a los y las estudiantes en su proceso de formación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Para una verdadera comprensión de la calidad de las instituciones educativas, partimos de la conceptualización de lo que se entiende por institución educativa:

Para Marcelo Albornoz autor e investigador argentino del campo educativo, nos informa que *“no es fácil precisar una definición unívoca de Institución Educativa, pues existe un abanico de posturas sobre ella...”*

El autor mencionado encuentra que las posturas más significativas son: las que consideran autoritaria y represiva, “un aparato ideológico del Estado” cumpliendo de esa manera funciones tanto políticas como educativas al mantener las condiciones sociales de inequidad y desequilibrio, cita para el efecto a autores como Marx, Althusser y Bourdieu, entre otros.

Otros autores la aprecian como democrática y participativa, la escuela es primariamente una Institución Social, siendo la educación un proceso social, procurando de los alumnos la utilización de sus capacidades para fines sociales”, dentro de esta corriente se encuentran a pensadores como Dewey, Giroux y Apple, entre otros.

Concordando con la presente investigación, el autor argentino elabora su concepción de las instituciones educativas de acuerdo a ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción que las caracterizan. Concluye, que la escuela es una institución social compleja, por su significado y por lo que debe representar, por la diversidad de actores que interactúan, por la singularidad de su universo y por su tipo de proyecto educativo, su organización y forma de llevarlo a cabo, todos éstos componentes en interacción forman su especificidad.

Adentrándonos en el análisis de la calidad de las instituciones educativas, el Foro Mundial sobre educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Educación UNESCO (2000) en el objetivo 42 establece:

“La calidad constituye el centro de la educación y lo que tiene lugar en el aula

y otros entornos de aprendizaje es de importancia fundamental para el bienestar de los niños, jóvenes y adultos en el futuro. Una educación de calidad ha de atender a las necesidades básicas de aprendizaje y enriquecer la existencia del educando y su experiencia general de la vida.”

La UNESCO en el informe de monitoreo de Educación para todos, del año 2005 establece tres elementos para definir una educación de calidad: respeto de los derechos de las personas; la equidad en el acceso, procesos y resultados; y la pertinencia de la educación.

En el Ecuador el Ministerio de Educación (2012) en el documento Estándares de calidad educativa en vía de validación nos habla de que:

“La calidad educativa está en función del tipo de sociedad que queremos tener, y el sistema educativo debe dar cuenta de ello. En el Ecuador se busca avanzar hacia una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable, y tenga las características de equidad, es decir la igualdad de oportunidades, para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios”

2.1.1 Calidad Educativa

Con referencia a la calidad educativa existen diferentes enfoques:

El autor Seijas (2002, p.9) al referirse al término calidad en educación afirma:

“La delimitación conceptual de la idea de calidad en la educación no es una tarea fácil de llevar a cabo, sobre todo por tratarse de un término que incluye varias dimensiones o enfoques, y es analizado desde ámbitos disciplinarios muy diversos, como puede ser la sociología, pedagogía, psicología y la economía”

Por otra parte, Pérez Juste, y otros (2000) nos informan que la calidad educativa está relacionada con los criterios eficacia, relevancia y la existencia de recursos y

procesos; en el primer caso un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos, trasladando este concepto al aula, podríamos decir que un docente logra calidad educativa en su labor cuando un estudiante aprende lo que supone debe aprender.

En segundo lugar, la relevancia se hace presente cuando un programa educativo incluye contenidos que respondan a las necesidades de formar integralmente a los estudiantes, en este sentido los maestros cumplirán con su misión cuando doten a los alumnos de herramientas necesarias para resolver los problemas que le presenta la vida, los preparen para continuar estudios superiores que los proyecten como profesionales que incidirán en el desarrollo de la sociedad.

En tercer lugar, se logrará la calidad educativa cuando se dispone de recursos necesarios que deberán ser empleados eficientemente para desarrollar el proceso educativo, debiendo también existir dentro de las instituciones un buen sistema de capacitación docente, académico, administrativo, técnicas de enseñanza, y el trabajo en equipo.

En conclusión, una educación de calidad es aquella que tiene al alumno como centro, adecuando la enseñanza a sus características y necesidades, partiendo de lo que es, sabe y siente, mediatizado por su contexto socio - cultural, y promoviendo el desarrollo de sus distintas capacidades, potencialidades e intereses.

2.1.2 Calidad y Calidad Total

En criterio de Mireya Vivas (1999) catedrática de la Universidad de los Andes

“La calidad total para las instituciones educativas debe considerar todos los componentes que intervienen en el proceso educativo, y sus múltiples relaciones, por lo tanto abarca tanto los procesos como los resultados, teniendo como identificadores el producto educativo, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de la educación alcanzada”

Trasladando esta concepción a nuestra realidad educativa, se puede apreciar un esfuerzo conjunto por alcanzar la calidad en la educación, se han implementado

reformas educativas que buscan situar a nuestro país en cara al tercer milenio, considerando que la educación es indispensable si que quiere mejorar la calidad y el nivel de vida de todos los ciudadanos.

Los maestros debemos comprender y valorar estas nuevas concepciones de la sociedad, de la cultura de la política, de la economía, y encontrar en ellas posibilidades de mejoramiento con las cuales puede optimizar nuestro conocimiento y ponerlos al servicio de los estudiantes para brindar un producto educativo de calidad, desarrollando sus habilidades, destrezas, conocimientos, y la interiorización de actitudes y valores, en suma formándolos integralmente.

Pero la misión de formar integralmente a los estudiantes nos hace reflexionar sobre si estamos realmente satisfaciendo sus necesidades y sus expectativas, puesto que una educación de calidad presupone nuestra dedicación no solamente por su desarrollo intelectual, sino también ayudarlos en el desarrollo de sus emociones, de su carácter y sobre todo de sus valores, en otras palabras formarlos como personas íntegras para que a través de la educación que reciben lleguen a su autorrealización.

Dentro de este análisis la calidad total implica la satisfacción del personal que hace posible el funcionamiento de la institución, la cual debe constituirse en un entorno agradable y cómodo para desarrollar su labor educativa; esta situación pone en evidencia la gestión de los directivos para proveerlos no solamente de los recursos materiales necesarios, sino que establezcan un verdadero liderazgo proactivo que incentive el trabajo en equipo en pos de alcanzar metas compartidas en un ambiente positivo, con lo cual se generará un compromiso de acción por alcanzar la calidad en las instituciones educativas.

El efecto de la educación alcanzada dentro de la calidad total daría cuenta del cumplimiento de nuestra misión de lograr alumnos competentes, dotados de los conocimientos necesarios y emprendedores, que les permita incurrir con éxito en el mundo laboral y convertirse en ejes de desarrollo de su comunidad, en otras palabras, tiene que ver con la repercusión de la formación recibida por los estudiantes en instituciones educativas en los contextos laboral, social, académico y familiar.

En el presente, el efecto académico pone en evidencia los problemas de los estudiantes en su acceso a estudios superiores, situación que nos lleva a una reflexión de la urgencia por mejorar nuestro accionar como maestros en el proceso de enseñanza – aprendizaje, la selección de contenidos, la metodología de trabajo, los aprendizajes significativos, y otros aspectos relevantes del proceso educativo.

En conclusión, todas estas consideraciones nos llevan a comprender que la evaluación de la calidad educativa es un camino abierto hacia el mejoramiento del proceso educativo en las instituciones, una tarea que requiere del compromiso y trabajo conjunto de todos los integrantes de la comunidad educativa.

2.1.3 La calidad de la educación de las Instituciones desde la perspectiva del Estado Ecuatoriano.

La calidad de las instituciones educativas en nuestro país se halla prescrita como un mandato en la Carta Magna (2008) del Estado ecuatoriano, pues la Constitución política establece en su artículo 26 que *"la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado"*, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Por otra parte, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Esta Política tiene como meta incrementar progresivamente hasta llegar al 100% en el 2015 la cobertura de la educación inicial, pone énfasis en las zonas rurales y urbanas marginales, tiene como una de las estrategias el diseño y ejecución de un currículo de formación continua para educadores y educadoras de educación inicial, que incluye al personal comunitario de las diferentes modalidades de desarrollo infantil, tal como nos informa el Código de la niñez y la adolescencia con referencia al Plan Decenal en lo que se refiere a los derechos para niños menores de seis años.

Por otra parte, el documento borrador del Ministerio de Educación (2012) nos habla de que la calidad educativa está en función del tipo de sociedad que queremos tener, y el sistema educativo debe dar cuenta de ello.

Señala el documento que en el Ecuador se busca avanzar hacia una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable, y tenga las características de equidad, es decir la igualdad de oportunidades, para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

Por ello tomando en cuenta que la educación de calidad es un derecho de todos, el evaluarla es fundamental para perfeccionar la política educativa, sugerir cambios y reformas que en términos cortos o largos brinden oportunidades de aprendizaje a toda la población.

Peña (1999) claramente nos señala que *“los indicadores de matrícula, cobertura, deserción y repitencia tradicionalmente utilizados para medir resultados de un sistema educativo, se consideran insuficientes, pues no dan real cuenta de la calidad de la educación que se imparte en las instituciones escolares”*, de tal manera que surge la necesidad de saber fidedignamente, si los estudiantes ecuatorianos a nivel de educación básica y bachillerato, están realmente adquiriendo conocimientos, competencias, actitudes y valores, que les permitan desempeñarse el día de mañana exitosamente.

Hay que tener en cuenta que de acuerdo al criterio de Ravela (2003) *"la calidad de la educación no es fácilmente visible para los diferentes actores de la comunidad educativa ni para la sociedad en general, en comparación con otras actividades humanas en las que es más sencillo apreciar los resultados de lo que se hace"*.

El Estado ecuatoriano en su preocupación de mejoramiento de la calidad educativa en los planteles de educación básica y bachillerato a través del Ministerio de Educación, se halla desarrollando un diseño y aplicación de un sistema de evaluación que ponga en evidencia el desempeño profesional docente y directivo, a través de estándares de calidad, cuyos resultados permitirá implementar planes de

mejoramiento educativo que redundará en la formación de los estudiantes de todos los niveles educativos.

Ferrer y Arregui (2003) nos aclaran el panorama cuando afirman:

"La evaluación estandarizada y el estudio de factores asociados al logro fortalecen los cimientos democráticos de los sistemas educativos, en tanto permiten la opinión informada y la demanda de los beneficiarios, a la vez que el establecimiento de mecanismos de compensación para asistir a las comunidades escolares que más lo necesitan por parte del Estado",

Por lo tanto, el proceso de evaluación a implementarse es un camino abierto para que todos los actores del proceso educativo nos unamos en pos de conseguir la calidad en la labor que desarrollamos.

2.1.4 Estándares de la calidad educativa

En la visión de Ramírez, (2012, p.5) *"Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo"*. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas para conseguir una educación de calidad.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos; si analizamos nuestro sistema educativo hasta el momento no existen definiciones explícitas de lo que es una educación de calidad encontrándose solamente enunciados de la misma en documentos oficiales, situación que nos permite deducir que cuando tengamos definidos los estándares que deben cumplir los actores y toda institución educativa, podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

Para el Ministerio de Educación(2010) los estándares cumplen con un propósito específico:

- **Orientar y apoyar** a los actores del sistema educativo, para que estos puedan mejorar la calidad de la educación que ofrecen.
- **Monitorear** las acciones de todos los actores del sistema, y hacerlos

responsables mediante la rendición social de cuentas.

- **Proveer** información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.

Adicionalmente, ofrecen insumos para revisar las decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo.

En la actualidad, el Ministerio de Educación se encuentra desarrollando cuatro tipos de estándares:

1. Estándares de aprendizaje.
2. Estándares de desempeño profesional, tanto de directivos como de docentes.
3. Estándares de gestión escolar.
4. Estándares de infraestructura y equipamiento

Los estándares de aprendizaje se refieren a características claras, sencillas y medibles que describen lo que los estudiantes deben saber y saber hacer como resultado del proceso de enseñanza - aprendizaje. En otras palabras se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes que deberían aprender los estudiantes.

Se proponen estándares de aprendizaje para cinco niveles educativos de progresión:

- Primer nivel: Al término del primer año de Educación General Básica
- Segundo nivel: Al término del cuarto año de Educación General Básica
- Tercer Nivel: Al término del séptimo año de Educación General Básica
- Cuarto Nivel: Al término del décimo año de Educación General Básica
- Quinto Nivel: Al término del tercer año de Bachillerato

Los estándares de GESTIÓN ESCOLAR son procesos que describen una buena

práctica de gestión institucional, los mismos que contribuyen a que los estudiantes logren los aprendizajes esperados, motivando al desarrollo profesional de los docentes, y guían a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Los estándares de DESEMPEÑO PROFESIONAL directivo y docente, en el caso de los directivos son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente, es decir buenas prácticas de gestión y liderazgo.

En el caso de los docentes, son descripciones de lo que debe hacer un docente competente, en otras palabras buenas prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Los estándares de INFRAESTRUCTURA hacen referencia a dotar a las instituciones educativas de modelos estandarizados de infraestructura que incluyen mejoramiento de aulas, equipamiento de baterías sanitarias, adecuación de áreas administrativas, implementación de servicios básicos.

2.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

"El término evaluación está unido a otros que lo enmascaran o determinan, es así cuando nos referimos a medir, calificar, apreciar, estimar. No identificamos a la evaluación como un proceso cíclico y continuo de delinear, obtener y proporcionar información útil para enjuiciar alternativas de decisión". (Pose, 2010.p.5)

Consecuentemente con los planteamientos en relación con educación, educador, calidad de la educación, y contextualización de la institución educativa, la evaluación, debe concebirse como parte inherente al proceso educativo, que permite identificar, reconocer y valorar los logros y limitaciones en el desarrollo de la acción educativa con fines de mejoramiento continuo y permanente de acuerdo con la singularidad del Proyecto Educativo de cada institución.

La evaluación debe contar con la participación, responsabilidad y compromiso de todos los actores que hacen posible la función social de educar, asumiendo responsabilidades compartidas con todos los miembros involucrados en el proceso de formar, educar e instruir juntos.

Se puede ver distintas maneras de enfocar a la Evaluación Institucional, entre ellas se destacan las siguientes:

- ❖ Evaluación como sinónimo de medición.
- ❖ Evaluación como sinónimo de juicio profesional.
- ❖ Evaluación como el proceso de comparar datos acerca de actuaciones con objetivos claramente especificados.
- ❖ Evaluación como el proceso de identificar y reunir información para asistir a quienes deben tomar decisiones.

La evaluación debe ser entendida como un proceso para mejorar **la calidad educativa**. La Evaluación Institucional es un proceso que conforma un conjunto de acciones interrelacionadas para el cumplimiento de un determinado fin además, conforma un conjunto de acciones, porque no podemos concebirla como una única acción.

"Admitir la evaluación como un proceso es una cuestión muy complicada a la hora de llevarla a la práctica. Esto debe ser así, porque de otra forma no se comprende cómo no se introducen de manera paulatina y continua más modificaciones en los diseños curriculares o se adoptan otras decisiones de carácter más autónomo por parte del profesorado". (Díaz, 2008 p.5)

Ahora bien, dentro de este contexto debemos de considerar la concepción de Bonifacio Jiménez sobre *Calidad Educativa*, quien expresa que un indicador de la calidad educativa es *"la descripción de una situación, factor o componente educativo en estado óptimo de funcionamiento"*.

Existen tres imperativos esenciales de *calidad educativa* que debe poseer un centro educativo a saber:

1. Funcionalidad (el centro satisface las necesidades exigidas por el entorno.)
2. Eficacia (alcanza los objetivos que se propone.)
3. Eficiencia (alcanza dichos objetivos con coste razonable.)

Si es capaz de combinar estos tres imperativos esenciales podemos estar hablando de un centro con calidad educativa. De esta manera, se postula que la *calidad en la educación* es el resultado de las interrelaciones existentes entre todos los elementos del proceso educativo. Por ello, se le considera no como un fin, sino como un instrumento que permite el conocimiento de estas conexiones, de sus resultados y de sus productos.

Toda institución educativa debe tener políticas educativas de calidad, las mismas que deben estar al alcance de su cumplimiento, sin desmejorar la funcionalidad de las políticas estructurales de la institución educativa, de tal manera que según Fallas y Herrera (1998) *"la evaluación permite posesionar a la institución en el nivel de calidad que le corresponde, de acuerdo a la calificación obtenida"*.

2.2.1 Evaluación de las Instituciones educativas

Para Tejedor y Rodríguez (1996, p, 15) *"Los cambios que últimamente se han producido a los diversos factores que inciden sobre el nivel educativo han originado nuevos enfoques sobre la estructura, procesos y resultados de estas instituciones y consecuentemente, sobre los sistemas de evaluación"*.

Según Ruiz (2004, p. 261), *"la importancia que viene cobrando la evaluación de instituciones educativas en las sociedades modernas se aprecia tanto en la demanda social y en las exigencias de personas e instituciones a sus gobiernos, cuando desde la iniciativa de estos, plasmada en órdenes, decretos e incluso leyes. Las demandas de unas y las respuestas de otras obtienen el éxito deseado por muy diversas razones, entre las que suelen hallarse intenciones, a veces, poco explícitas"*

La evaluación en el marco educativo es siempre una función instrumental que, en consecuencia, está al servicio de las metas educativas, lejos de tener un sentido pleno en sí misma, su verdadera aportación es la de favorecer y facilitar las decisiones que conducen al logro de los objetivos propuestos.

Para que esto suceda, es preciso que su función no se limite al control social, sino que se oriente a proporcionar información valiosa para tomar en cada momento las decisiones a que haya lugar.

La evaluación institucional como tal es la concreción de una reflexión permanente y compartida sobre la acción educativa, que propicia la mejora de la práctica además de aportar conocimientos al proceso de organización y puesta en práctica de la enseñanza, consiste en que un centro, por su propia iniciativa puede poner en marcha procesos de autoevaluación institucional.

De manera que una evaluación será *"sistemática y no sólo ocasional, rigurosa y no arbitraria, analítica y no dispersa, conocida y no subrepticia, colectiva y no sólo individual, compartida y no sólo estamental, escrita y no meramente hablada, libre y no impuesta"*. (Santos Guerra, 1993, p. 141)

2.2.2 Bases conceptuales de la evaluación institucional.

Parto de la definición del término evaluación la misma que viene del vocablo inglés **evaluate**, que significa valorar. Evaluación es *"Un proceso de investigación participativa, permanente, que conduce a establecer juicios valorativos...a fin de tomar decisiones y aplicarlas"*. (L. Herrera y G. Naranjo, 2010.)

Este proceso de evaluación permite observar el desarrollo del aprendizaje y detectar el progreso del alumnado, son ellos quienes tienen que emitir sus criterios y propuestas para optimizar el aprendizaje en función de sus intereses y necesidades. Según Izquierdo (2010, p. 51) la evaluación *"Es un proceso integral, sistemático, gradual y continuo que valora los cambios en el hombre..."*

Para ello los docentes tienen que cambiar sus esquemas mentales y no se le considere a la evaluación como una simple medición de conocimientos, sino como un modelo de transformación de cultura, que aprecie la formación integral de los sujetos; solamente allí se podrá decir que la evaluación es un proceso conjunto, dinámico y sistemático de la acción educativa.

“...Analizar cualitativamente todas las transformaciones que tienen lugar en el estudiante como resultado del aprendizaje. La evaluación permite determinar las necesidades educativas de los estudiantes; los niveles de ayuda requeridos y tomar decisiones a favor de sus desarrollo integral” (Castro, 2010 p.8)

Evaluar es asignar un valor, es reconocer el valor de algo, de acuerdo con un fin que se persigue. La evaluación es la emisión de un juicio de valor de alguien, respecto de algo. Significa que la evaluación no debe ser tomada como una simple medición de los contenidos impartidos por los docentes para acreditar una nota que no refleja el verdadero avance de los alumnos.

Todos estos conceptos hacen relación a una evaluación cualitativa y objetiva que posibilita observar el desarrollo de capacidades, habilidades y valores de los estudiantes durante el proceso de construcción de sus conocimientos o saberes.

Entonces, la evaluación es un proceso integral, dinámico, sistemático, permanente, gradual, cooperativo y científico que valora los cambios cognitivos, afectivos y psicomotrices de alumnos para analizar y tomar decisiones sobre los logros y deficiencias del proceso de interaprendizaje; así la evaluación se la considera como una parte integrante del diseño curricular, que permite evaluar el proceso educativo en función de resultados obtenidos o del estudiante. Por lo tanto, si no cambia la mentalidad de los docentes para aplicar una evaluación procesual, no mejorará la educación de nuestro país.

Se evalúa para saber que se ha aprendido, cuál es el camino recorrido, qué debe hacerse en adelante. Se evalúa para conocer debilidades y corregirlas, para conocer fortalezas y emplearlas convenientemente.

2.2.3 Perspectivas

La evaluación institucional debe considerar como principio esencial el valor que tiene cada persona y que asumimos en forma inviolable si somos coherentes en nuestro ser, hacer, sentir, y obrar (sentimientos y comportamientos).

Contextualizando la evaluación institucional a la realidad nacional, provincial o institucional, ésta debe tomar en cuenta los principios de coherencia, puesto que los procesos evaluativos que se desarrollan en la institución educativa, deben guardar estrecha relación con los propósitos y objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI); responsabilidad en la planeación, organización y desarrollo de acciones evaluativas.

Las mismas que serán realizadas por los mismos actores comprometidos en el desarrollo de los procesos educativos y responsables del cumplimiento de los propósitos y objetivos institucionales; debe ser participativa es decir se debe lograr la integración y el compromiso de los miembros que conforman la comunidad educativa, en la planeación y desarrollo de las acciones evaluativas del quehacer del docente y de los demás procesos educativos que lidera la institución educativa.

Otros de los principios que deben estar presentes en la evaluación institucional es la objetividad que posibilita desarrollar la capacidad analítica y crítica por parte de los miembros de la comunidad educativa para identificar los avances y logros, como también las dificultades y limitaciones en el desarrollo de los procesos educativos.

La identidad que exige que el proceso evaluativo institucional sea planeado y adecuado al contexto y singularidad de la institución, plasmado en el Proyecto Educativo Institucional, unido a esto la pertinencia puesto que los resultados evaluativos corresponden a los procesos educativos, planeados y desarrollados en los tiempos y espacios previstos en la propuesta de evaluación junto al Proyecto Educativo Institucional y la proactividad que prevee las estrategias y alternativas de solución en la medida que se avanza en el desarrollo de los procesos evaluativos, con el fin de superar oportunamente los desaciertos.

2.2.4 La evaluación según su aplicación en el tiempo

La evaluación del funcionamiento del centro educativo es una necesidad de su propia autonomía, de la determinación del uso del tiempo escolar en el que se mezclan diversos factores: determinaciones externas a centros y docentes así como de las regulaciones laborales de sus puestos de trabajo; ponderación diferenciada de asignaturas y actividades incluidas en el currículum; distribución de tiempos para las posibles actividades dominantes dentro de la institución escolar, así como de las diversas creencias sobre la idoneidad de la duración de una actividad, el tiempo máximo que tolera la fatiga del alumno y del profesor.

2.2.5. La evaluación según los criterios para emitir juicios de valor

"La evaluación viene a identificarse con la investigación en la medida en que ésta asume la utilización de valores y la formulación de juicios de valor sobre la realidad que se investiga". Rosales (2000:37)

Se han producido posturas opuestas a la formulación de juicios de valor en la evaluación, sobre todo teniendo en cuenta que la evaluación consiste esencialmente en una búsqueda de información que habrá de proporcionarse a quienes deban tomar decisiones sobre la enseñanza. Esta información ha de ser clara, oportuna, exacta, válida, amplia. Quienes tienen poder de decisión, son quienes formularán juicios a partir de dicha información.

La elaboración de juicios de valor es necesaria y consustancial al proceso de evaluación desde la recogida de datos, durante ella y una vez finalizada y que, no obstante dicha tarea de enjuiciamiento o valoración pueda realizarse desde diversas perspectivas y a distintos niveles.

2.2.6 La evaluación según su orientación o propósito

La evaluación es el proceso de recopilar datos con el propósito de tomar decisiones acerca de los estudiantes, el punto focal de la evaluación se encuentra en la

adecuación del progreso del estudiante hacia las metas o resultados instruccionales, y en la necesidad de programas especiales.

Para Sattler citado por Aragón y Silva (2002, p, 46) *“El propósito de la evaluación puede ser la detección, el diagnóstico, la orientación psicológica y la rehabilitación o valoración del progreso”* La evaluación en educación debe guiar la enseñanza y proporcionar los datos necesarios de los repertorios y aptitudes básicas con que cuentan los niños para su futuro aprendizaje escolar.

2.2.7 Protagonistas de la evaluación educativa

Los estándares de desempeño docente planteados por el Ministerio de Educación (2012) dan cuenta del rol protagónico del maestro en el quehacer educativo, pues su práctica pedagógica en el aula tiene una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

“ Los sistemas educativos y las sociedades en general , adquieren mayor conciencia de la necesidad de mejorar la educación, para hacer de este proceso un componente medular del desarrollo económico, social y cultural. Los factores que afectan la calidad son de diverso orden, sin embargo ha venido tomando fuerza la idea de que el docente juega un papel preponderante en la generación de calidad” Montenegro (2007, p, 61, 62).

Una buena evaluación institucional, considera insumos, procesos, resultados y actores, la evaluación de los docentes hace parte de la evaluación de los actores; así como evaluamos junto con los estudiantes su rendimiento académico, así mismo con ellos y con otros miembros de la comunidad educativa podemos evaluarnos a nosotros mismos. Esta evaluación contribuye a entender los procesos dentro de los cuales participamos dentro de la vida institucional, y se guarda correlación con los resultados de la gestión, los logros alcanzados por los estudiantes.

Se debe considerar que la labor del docente tiene impacto en la formación de los estudiantes, pues los preparará para la vida y la participación en la sociedad democrática para futuros estudios, el trabajo y el emprendimiento, debiendo

admitirse que en este proceso de aprendizaje y formación también influyen otros factores que deberían ser tomados en cuenta como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela.

Estudios realizados por autores como Wenglinsky, (2002) Marzano, (2007) (Goe & Stickler, (2008) y determinados a través de pruebas nos indican que un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase.

En un estudio Marzano (2001) trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan el aprendizaje de los estudiantes, y concluyó que el impacto de:

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

Este mismo autor a través de su estudio determina que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes, por ejemplo, aún en una escuela que no sea considerada tan buena, un docente puede lograr que sus estudiantes mejoren su rendimiento escolar.

Aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parece ser tan grande, sí es significativo. Por ejemplo, si a un estudiante promedio se le asigna un excelente profesor y a otro estudiante promedio un profesor insatisfactorio, después de tres años el estudiante que tuvo excelentes profesores podrá tener un rendimiento de 50 puntos percentiles mayor que el otro estudiante (Sanders & Rivers, 1996 citado en McKinsey & Company, 2007).

2.2.8 Proceso de evaluación en las instituciones educativas

El proceso de evaluación de las instituciones educativas orienta el camino hacia la calidad de una institución escolar. Los planes de evaluación deben cumplir con ciertas pautas de organización que permitan transitar ese camino del mejoramiento, y

la 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 que sirva para transformarlo.

El proceso de evaluación de una institución educativa no es una tarea sencilla, por lo que se debe tener una visión clara del proceso del mismo, que se da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada, tiene tres etapas: Planeación, Realización y Presentación de los Resultados.

Toda evaluación de una institución educativa surge siempre de una necesidad, puede tener sus orígenes en el interés de los miembros de la comunidad educativa, cómo está funcionando, algún problema específico o qué opinan los alumnos, padres de familia o empleadores. También puede tener sus orígenes en el Interés de instancias externas, como puede ser el Ministerio de Educación para auditar el funcionamiento y el nivel académico.

En la etapa de planeación, el evaluador diseña propiamente el proceso de evaluación como una forma de prever lo que el evaluador va a hacer, los recursos que va a elegir y el tiempo que va a emplear para lograr sus objetivos.

En la etapa de realización el evaluador observa comportamientos, entrevista a informantes clave, aplica instrumentos de medición, procesa los datos colectados y procura responder con ellos a las preguntas de evaluación.

En la etapa de presentación de los resultados, el evaluador redacta los informes que entregará. Cada una de estas etapas es fundamental, y el éxito o fracaso de la evaluación depende de cómo se realicen.

Para (Aranda, 2007), la calidad de las instituciones educativas está ligada al conjunto de factores que inciden en su accionar para alcanzar los fines propuestos y con los resultados conseguidos en relación con: la formación profesional, el modo de producción del conocimiento, la construcción de valores éticos y su difusión social.

Por lo tanto, dentro de todo modelo de evaluación, la visión es fundamental a fin de obtener un producto de calidad que permita determinar estándares y realmente cumplir con el objetivo para el cual fue diseñado, razón por la cual se hace necesario cumplir con un proceso de evaluación consistente en tres etapas básicas: planeación, realización y presentación de resultados.

“La evaluación en el marco educativo es, y siempre será una función instrumental que en consecuencia, está al servicio de las metas educativas. Su verdadera aportación es la de favorecer y facilitar las decisiones, como son las referidas a la planificación, selección de medios y asignación de recursos, elección de metodologías, promoción de alumnos, organización del personal”. (Ruiz, 2004).

2.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Desde la óptica del pedagogo cubano Valdez (2004) la evaluación del desempeño docente

“Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad”.

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

En la actualidad la evaluación del desempeño docente se realiza en dos fases:

1. Evaluación interna que da cuenta de las competencias que el docente pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes relacionados con el cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales .

2. Evaluación externa que consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos sobre las asignaturas a su cargo, conocimientos pedagógicos y habilidades didácticas.

Desde todo punto de vista la evaluación del desempeño docente implica para el maestro una reflexión sobre su forma de enseñar, sobre el dominio de contenidos, su función como gestor de aprendizajes y como orientador, sus relaciones con sus colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de la institución, al mismo tiempo que pone en evidencia sus aspiraciones como profesional; de esta manera dará cumplimiento a la misión pedagógica de la institución a la que pertenece y favorecerá a la formación integral de niños y adolescentes.

2.3.1 Evaluación del desempeño docente desde la propuesta Ministerial

El Ministerio de Educación (2012) en el documento propuesta Estándares de Calidad Educativa, en vía de validación, al enfocar el tema del desempeño docente, y teniendo como premisa la calidad de la educación considera que los docentes deberán contribuir a alcanzar esta meta a través de la formación de los estudiantes.

Dentro de la evaluación del desempeño docente la propuesta ministerial ha optado por un modelo que considera: insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a resultados (efectividad del docente entendida como los aprendizajes de los estudiantes). Considera el documento que las prácticas que funcionan mejor para fomentar el aprendizaje dependen de algunas variables: la asignatura, edad de los estudiantes, y contexto de la localidad.

Los desempeños de los docentes deben estar de acuerdo a los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la LOEI, y los de docentes, directivos, padres de familia y estudiantes, concentrándose los mismos en la preparación del docente, sus prácticas relacionadas a los estudiantes, y prácticas relacionadas con la comunidad educativa.

La evaluación del desempeño docente precisa de un marco de referencia para facilitar su mejor comprensión, lo que hace necesario poseer un modelo de evaluación, al respecto Montenegro (2003, p, 31) opina que *“Tener un modelo, es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño docente con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano qué se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué”*

Montenegro (2007, p, 7) afirma: *“La hipótesis es que el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo, de ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas”*.

El Ministerio de Educación (2012) en el documento Estándares de Calidad Educativa una propuesta para la discusión ciudadana, en vía de validación, plantea estándares generales y específicos para la evaluación del desempeño docente, correspondiendo cada uno de ellos a las dimensiones de la evaluación: Desarrollo curricular; Desarrollo profesional, Gestión de aprendizajes y Compromiso ético, todos ellos encaminados a mejorar el aprendizaje de los estudiantes y que a continuación se describen:

A) El Desarrollo Curricular : Comprende tres descripciones de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: 1) dominar el área del saber que enseña 2) comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y 3) comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

B) Desarrollo Profesional: Comprende tres descripciones de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: 1) mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, 2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, 3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

C) Gestión del Aprendizaje: Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: 1) planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje; 2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje; 3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza- aprendizaje; 4) Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

D) Compromiso Ético: Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: 1) tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes; 2) comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir ; 3) Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos y 4) comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana .

“Las dimensiones de la evaluación de este proceso se refieren a: la finalidad de la enseñanza; los sujetos que enseñan; los sujetos a quienes se enseña; el objeto de la enseñanza y la metodología con la cual se enseña,” Saavedra, (2001, p, 71)

Desde mi punto de vista la evaluación del desempeño docente tendría tres grandes propósitos: diagnosticar, motivar y proyectar.

Considero que la función diagnóstica se refiere a la descripción lo más objetiva del trabajo docente cuantitativa y cualitativamente y la calidad del mismo; así mismo al descubrimiento de potencialidades del maestro.

En cuanto al segundo propósito está relacionada con la motivación que el proceso despierta en el docente, en cuanto a resultados que sirven para afianzar las fortalezas, ganar autoestima y reconocimiento social.

Con respecto al tercer propósito, la información derivada de la evaluación sirve como base para diseñar proyectos valoración del personal, realizar ajustes al currículo e incluso realizar modificaciones al propio proceso evaluativo.

En síntesis, los tres grandes propósitos se conjugan con la función de retroalimentar los procesos para mejorarlos. Existen cuatro modelos de evaluación del desempeño docente en la investigación educativa que Valdés (2002) presenta:

El Modelo centrado en el perfil del maestro se fundamenta en la elaboración, con la participación y consenso de alumnos, padres, directivos y profesores, de un perfil de un "profesor ideal". No obstante, sus características son difíciles de alcanzar debido a la dificultad de cumplirlas en la práctica.

El Modelo centrado en los resultados obtenidos se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos, debiendo por lo tanto esta situación llevar a una reflexión a los maestros para sobre la calidad de aprendizajes que proporciona a los estudiantes, planificación, metodología, estrategias y atención a estudiantes con necesidades especiales.

El Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula se apoya en identificar la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Las críticas a este modelo se centran, por un lado, en la subestimación del producto del docente y por el otro, en la subjetividad tanto del observador al momento de llevar a cabo sus registros como del estudiante con su opinión, ya que se puede beneficiar o perjudicar al docente por razones distintas a su efectividad.

El Modelo de la práctica reflexiva se fundamenta en un concepto de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el docente encara, precisa y resuelve problemas, lo que hace que crezca continuamente. Es un modelo muy completo ya que busca la mejora en todo el proceso; sin embargo, no involucra el producto de su labor.

2.3.2 Características de la evaluación del desempeño docente

Para que la evaluación cumpla en forma objetiva los propósitos que ya hemos planteados, se hace indispensable que cumpla ciertas características como las

siguientes: diferencial e integral, sistemática y flexible, participativa y formativa, continua y organizada, objetiva y proactiva.

La evaluación es integral porque tiene en cuenta los diferentes campos de acción del docente, así como las condiciones materiales en las cuales trabaja; pero también es diferencial en cuanto analiza por separado cada uno de los aspectos, objeto de evaluación. Esta segunda característica permite superar un error cometido frecuentemente y que es el efecto halo, que consiste en que el evaluador, a través de todo el período a evaluar, se forma una impresión global del evaluado y a partir de ella, asigna puntos a los diferentes aspectos.

La evaluación es sistemática porque guarda relación con los propósitos y líneas de trabajo del proyecto educativo, y con la concepción y estructura del currículo que se desarrolla. Al mismo tiempo, es flexible ya que toma en cuenta aspectos muy particulares del docente como actitudes, limitaciones y competencias individuales.

Es participativa porque en ella intervienen los diferentes estamentos de la comunidad educativa, incluyendo el propio docente evaluado.

Es continua al llevarse a cabo de manera permanente con base en un seguimiento que se realiza en los diferentes campos de acción. Sin embargo, una evaluación sistemática e integral, apoyada con instrumentos se realiza en períodos de tiempo que arrojen información significativa, por ejemplo, cada quinquemestre, cada año o cada dos años.

Bacharach (1989) identificó cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente que pone énfasis en el desarrollo profesional de los profesores.

Estos principios son:

- La evaluación centrada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento, orientada a la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden aportar a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo;

- Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme, que implica determinar criterios de evaluación múltiples que reflejen el desarrollo del profesor en un periodo determinado;
- Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, porque lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos más objetivos; y
- Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas, que implica la utilización de la evaluación para mejorar la práctica docente del profesor, en vez de ser un proceso formulado en contra de él.

2.3.5 Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente

La evaluación interna del desempeño docente, de acuerdo al Ministerio de Educación (2011) consiste en la evaluación de las competencias que el maestro pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

Para el efecto se aplican los siguientes instrumentos:

1. Autoevaluación: Que permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, este procedimiento tiene un porcentaje del 5% de calificación total.
2. Coevaluación: Permite el conocimiento del desempeño docente a través de los criterios de un compañero de trabajo del mismo ciclo, nivel o área, o de la misma especialidad. Este procedimiento tiene una calificación del 5% de la calificación total.
3. Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad del establecimiento o su delegado; este procedimiento tiene un peso del 5% de la calificación total.
4. Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión de los estudiantes, respecto a la

metodología de enseñanza, y a las relaciones docente - estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% de la calificación total.

5. Evaluación por parte del padre de familia, madre, o representante, permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, madre o representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento tendrá un peso del 8% de la calificación total.
6. Observación de una hora de clase: este procedimiento tendrá un peso del 15% de la calificación total.

2.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

La evaluación del desempeño profesional de los directivos de una institución educativa teniendo como punto de partida una educación de calidad, tiene como objetivos de acuerdo a los planteamientos del Ministerio de Educación (2012) explicar qué es un directivo de calidad; cuánto impacto puede tener un directivo sobre el aprendizaje de los estudiantes y qué hacen los mejores directivos.

2.4.1 Características de la evaluación del desempeño directivo

"La evaluación de desempeño valorará la actuación del directivo docente como orientador, promotor de la integración de la comunidad educativa, administrador de los recursos físicos y financieros, responsables de los resultados educativo; institucionales y facilitador del trabajo en equipo destinado a mejorar la equidad calidad y eficiencia del establecimiento educativo" (Montenegro, 2007, p, 83)

Se debe considerar que los directivos en las instituciones educativas deben mantener un liderazgo de gestión educativa moderno y proactivo, que incluye actividades orientadas a unir a los actores del hecho educativo, hacia el cumplimiento de la misión de la institución, el directivo debe establecer una

orientación, convocar y motivar, emprender mejoras y transformaciones, en otras palabras guiar el sentido colectivo del hacia dónde vamos y cómo queremos que sea la realidad.

2.4.2 Funciones de la evaluación directiva

Considero que la función de la evaluación directiva tiene como objetivo central verificar el nivel de contribución de los directivos para lograr una educación de calidad en las instituciones educativas a través de la formación de los estudiantes.

La misión de la institución educativa es preparar a los estudiantes para la vida, y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios, para el trabajo y el emprendimiento.

Se puede deducir que en la formación de los estudiantes confluyen muchos factores como el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes que tienen su grado de influencia.

Marzano, (2001) citado en el documento Estándares de la calidad educativa del Ministerio de Educación, nos demuestra que las características de los estudiantes respecto a nivel socioeconómico, conocimiento previo, interés y aptitud, corresponden a un 80% de su rendimiento, mientras que los factores escolares contribuyen en un 20%.

Dentro de los factores escolares, se ha demostrado de acuerdo al documento citado anteriormente, que el impacto de los directivos es el segundo factor más importante después de la influencia del docente. De acuerdo a estudios, se tiene evidencia de que los efectos de los directivos son considerablemente mayores en escuelas que tienen circunstancias más difíciles.

Autores como (Leithwood, Seashore, Anderson, & Wahlstrom, 2010), nos informan que *“no se ha encontrado documentación de casos en donde instituciones educativas con dificultades hayan podido mejorar sin la intervención de un excelente líder”*.

Tomando como base la información del documento del Ministerio de Educación (2012) Estándares de Calidad educativa, encontramos que la labor de un eficiente directivo debe estar encaminada en cuatro áreas: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, clima organizacional y convivencia escolar.

En el área de Liderazgo: El directivo debe guiar la definición de la visión, valores y determinar las altas expectativas de la institución educativa tratando de llevar a todos hacia objetivos comunes, para lo cual su liderazgo debe tener la característica de compartido en las decisiones, de manera que genere un sentimiento de comunidad y pertenencia.

Todo directivo debe tener conciencia de logros y fracasos que ocurren en la institución y utilizar la información para manejar problemas actuales, para ello es fundamental que el liderazgo del directivo se adapte a las necesidades de la situación.

En el área de Gestión Pedagógica: En esta área fundamental en el proceso de aprendizaje de los estudiantes la labor del directivo debe centrarse en establecer los objetivos de aprendizaje y los estándares por alcanzar, siendo de capital importancia su involucramiento en el en el diseño y la implementación del currículo, instrucción y evaluación.

Otro aspecto de fundamental importancia es la evaluación de la efectividad de las prácticas escolares, y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes, por lo que el directivo evitará que los docentes realicen tareas que puedan distraerlos de la enseñanza, y dotará a los maestros de los materiales necesarios para la ejecución exitosa de su trabajo.

En el área de Gestión de Talento Humano y Recursos: Por experiencia como maestra en esta área es en donde mayormente se puede verificar el desempeño de los directivos, pues como autoridades siempre están pendientes del desarrollo profesional y aprendizaje del personal de la institución, motivando a los docentes a su participación en cursos de perfeccionamiento, gestiona ante autoridades y organismos los recursos necesarios para mejorar la infraestructura escolar ante la

creciente población estudiantil, seleccionan y utilizan los recursos de la manera más eficaz.

En el área de clima organizacional y convivencia escolar: Un directivo proactivo celebra los logros individuales e institucionales, está pendiente para una buena marcha del plantel a establecer reglas, procedimientos y rutinas en forma permanente, para garantizar de esta forma un ambiente propicio para desarrollar la actividad educativa de acuerdo a los principios y valores del Buen Vivir.

Concordando con estas áreas encontramos, que el modelo de estándares de desempeño profesional directivo está compuesto por cuatro dimensiones, centradas en mejorar el aprendizaje de los alumnos:

1. Dimensión Liderazgo

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones de desempeño directivo referidas a la visión y dirección que el mismo debe proveer:

1. Crear y ejecutar el Proyecto Educativo Institucional PEI.
2. Generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa.
3. Ejercer liderazgo compartido y flexible.
4. Desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.

2. Gestión Pedagógica

Esta dimensión (MEC, 2012) está compuesta por tres descripciones generales de desempeño directivo que impulsan los procesos de enseñanza- aprendizaje y de desarrollo profesional: 1) asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo; 2) garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación; 3) organizar y liderar el trabajo técnico- pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

3. Gestión de Talento Humano y Recursos

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) esta dimensión está compuesta por cinco descripciones generales de desempeño directivo que aseguran los recursos humanos, financieros y materiales para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo: 1) establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal; 2) gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos, 3) promover la optimización del uso y mantenimiento de recursos.; 4) enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal. 5) demostrar una sólida formación profesional.

4. Clima Organizacional y Convivencia

Esta dimensión está compuesta de acuerdo al Ministerio de Educación (2012) por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que aseguran un clima organizacional y una convivencia escolar necesarias para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo: 1) garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el Proyecto Educativo Institucional; 2) promover la formación ciudadana e identidad nacional, 3) fortalecer lazos con la comunidad educativa, y 4) comprometer su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir.

2.4.3 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño directivo

La evaluación a los directivos tiene dos dimensiones:

Evaluación interna: 50% (50 puntos)

- Autoevaluación: 5% (5 puntos)
- Evaluación del Supervisor de la institución: 15% (15 puntos)
- Evaluación del Consejo Ejecutivo 10% (10 puntos)
- Evaluación del Presidente del Consejo Estudiantil: 10% (10 puntos)
- Evaluación del C. Padres de familia: 10% (10 puntos)

Evaluación Externa: 50% (50 puntos)

- Prueba de conocimientos específicos: 30% (30 puntos)

Esta prueba incluye bloques con temas sobre: Administración educativa, Gestión escolar, Contabilidad básica, Planificación Curricular, Planificación estratégica, Recursos humanos, Evaluación educativa, Diseño, ejecución y evaluación de proyectos.

- Prueba de liderazgo educativo : 10% (10 puntos)

Esta prueba reúne temas relacionados con conceptos y características de liderazgo, manejo de conflictos, comunicación, valores, convivencia, capital humano, y otros.

- Prueba de Legislación educativa: 10% (10 punto

3. Metodología

3.1 Participantes

La presente investigación se realizó en la ciudad de Cuenca, parroquia San Sebastián, provincia del Azuay, en el Colegio “Ciudad de Cuenca”, considerado uno de los colegios emblemáticos de la ciudad de Cuenca; institución fiscal que labora con horario matutino y vespertino.

Se encuestaron a 591 estudiantes, 421 padres de familia, 34 profesores, y a los directivos del establecimiento, cabe recalcar que todos ellos intervinieron voluntariamente y ayudaron a determinar los resultados que se presentan en este estudio.

Se debe anotar que en el año lectivo 2012 – 2013 los estudiantes matriculados fueron distribuidos en octavos, novenos y décimos de educación general básica; y primeros, segundos y terceros de bachillerato en las especialidades todavía existentes, siendo su distribución por paralelos de la siguiente forma:

- Octavo “A” “B” “C”
- Noveno “A” “B” “C”
- Décimo “A” “B” “C”
- Primero De BGU “A” “B” “C”
- Segundo De Bachillerato “A” “B” “C”
- Tercero De Bachillerato “A” “B” “C”

Para realizar la presente investigación colaboraron no solamente el personal docente del plantel, sino ha sido un trabajo arduo reunir a padres de familia, estudiantes, Consejo Ejecutivo, y al supervisor de la institución en la cual se realizó la investigación. Cabe recalcar que esta investigación se realizó solamente con aquellas personas que desearon colaborar sin obligar a aquellas que no lo deseaban.

3.2 Población y Muestra de investigación

En la investigación se consideró la población total de los directivos, y supervisor en este caso a la Rectora del colegio y el supervisor del circuito; la población total de maestros es de 66 docentes, participando de manera voluntaria 34 de los mismos; de igual manera de la población estudiantil matriculada 1053 estudiantes fueron seleccionados 591 estudiantes; participaron también 421 padres de familia y 1 supervisor. Para obtener el tamaño de la muestra se aplicó el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

Se aplicó la fórmula: $n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 (N-1) + Z^2 \times P \times Q}$

$$\infty 2 (N-1) + Z^2 \times P \times Q$$

Cuyos resultados son los anteriormente mencionados, calculados de la población total de estudiantes matriculados 1053, y distribuidos los 8vos, 9nos, 10mos de Educación Básica y 1ros de Bachillerato General Unificado y 2dos y 3eros en sus respectivas especialidades.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas aplicadas en la presente investigación fueron la encuesta y la observación, se utilizaron instrumentos elaborados por el Ministerio de Educación de autoevaluación, coevaluación y una matriz de observación respectivamente.

Los instrumentos se emplearon para evaluar el desempeño docente en las siguientes dimensiones: Sociabilidad Pedagógica; Habilidades Pedagógicas y Didácticas; Desarrollo emocional; Atención a estudiantes con necesidades especiales; Aplicación de normas y Reglamentos; Relación con la comunidad y Clima de trabajo.

La matriz de evaluación de la observación de la clase impartida por el docente contempla: Asignatura de la hora de clase observada; Actividades iniciales; proceso de enseñanza –aprendizaje; Ambiente de aula.

Los instrumentos para la evaluación de las autoridades del plantel, contemplan las dimensiones de: Competencias Gerenciales; Competencias Pedagógicas, Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

3.4 Diseño y Procedimientos

El tipo de investigación realizada se enmarca dentro del campo de la investigación socio-educativa, basada en el paradigma de análisis crítico, la metodología precisó un doble enfoque inductivo – deductivo puesto que se analizaron los aportes de distintos autores, y se estableció conclusiones a partir del análisis de la realidad de la institución educativa.

El proceso investigativo se desarrolló de la siguiente manera:

Se seleccionó una bibliografía básica considerando el aporte de connotados pedagogos y autores en el área de educación, documentos de Instituciones como la UNESCO, aportes y ponencias de Foros internacionales, y documentos del Ministerio de Educación y Cultura. Cabe anotar que las asesorías presenciales fueron fundamentales para la orientación del proceso de investigación.

La recolección de datos se inició con la obtención de la autorización escrita por parte de la Sra. Rectora del plantel, a continuación se realizó la recolección de los instrumentos elaborados por el Ministerio de Educación, tanto para la evaluación del desempeño profesional docente y directivo .

Las fechas señaladas para realizar la aplicación de instrumentos tuvieron horario semanal dentro de su organización. Por otro lado, los horarios para aplicar los instrumentos evaluativos fueron en horas extracurriculares, para no interferir en el desempeño de actividades de los docentes de la institución, en todo este periodo no se tuvo ningún inconveniente en los procesos aplicados a todos quienes trabajaron en esta muestra.

La aplicación de los instrumentos de evaluación a los estudiantes se realizó en el salón de clases, debido al elevado número de los mismos, situación que impidió

reunirlos en el auditorio de la institución; igual procedimiento se empleó en el caso de los padres de familia.

A continuación se procedió a la tabulación de resultados de acuerdo a normas técnicas, que se encuentran representados a continuación. Las tablas realizadas para cada inciso nos indican el resultado cuantitativo y sus respectivas tendencias.

Los costos para llevar a cabo este trabajo fueron cubiertos en su totalidad por la maestrante, se tomó en cuenta el número de copias de acuerdo a la población investigada.

La evaluación del desempeño profesional docente y directivo con la ayuda de estudiantes, padres de familia y supervisor y la muestra investigada, independientemente de los resultados que arrojen, se la realiza con miras a lograr cambios verdaderos para el mejoramiento de nuestro sistema educativo y a generar conciencia en todos sus actores del proceso educativo de que debemos trabajar juntos por alcanzar la calidad en educación.

4. RESULTADOS

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Autoevaluación de Docentes (10 Ptos.)

Tabla No. 1 Sociabilidad Pedagógica

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes 34	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,39	2,99	34	3,372	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,05	0,62	2,58	34	3,242	0,095
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,15	0,39	2,68	34	3,216	0,095
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,05	0,15	3,19	34	3,398	0,100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	3,5	34	3,502	0,103
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,1	0,85	2,16	34	3,112	0,092
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,08	0,26	1	1,34	34	2,673	0,079
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,515	0,662

Fuente: Encuesta a 34 docentes del Colegio “Ciudad de Cuenca”
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los resultados en esta dimensión al haber alcanzado 0.662 puntos sobre 0.72 posibles, da muestra que los docentes han desarrollado una verdadera empatía con los estudiantes, situación que favorece la creación de un ambiente propicio para el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Tabla No. 2 Habilidades Pedagógicas y didácticas**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL Docentes 34	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,05	1,46	1,44	34	2,956	0,087
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,1	0,92	2,06	34	3,086	0,091
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,1	0,15	3,09	34	3,346	0,098
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,05	0,46	2,78	34	3,294	0,097
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,54	2,78	34	3,32	0,098
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,03	0	0,62	2,58	34	3,217	0,095
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,03	0,1	0,69	2,27	34	3,087	0,091
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,03	0	0,077	2,27	34	2,292	0,067
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0,05	0,54	2,68	34	3,268	0,096
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	1,16	1,96	34	3,112	0,092
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,05	1	2,06	34	3,112	0,092
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,05	1,08	1,96	34	3,086	0,091
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,26	0,54	2,27	34	3,06	0,090
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	1,54	1,44	34	2,982	0,088
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,85	2,37	34	3,216	0,095
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,05	0,69	2,47	34	3,216	0,095
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,03	0,15	1	1,75	34	2,931	0,086
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	1,16	1,96	34	3,112	0,092
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,15	0,92	1,96	34	3,034	0,089
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,08	0,2	1	1,44	34	2,725	0,080
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,15	1,23	1,55	34	2,93	0,086
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,13	0,51	0,77	0,72	34	2,131	0,063
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,15	1	1,85	34	3,008	0,088
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,05	1	2,06	34	3,112	0,092
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	1,16	1,96	34	3,112	0,092
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	1,08	2,06	34	3,138	0,092
2.24.4. Observar.	0	0	0,05	0,92	2,16	34	3,138	0,092
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,05	0,92	2,16	34	3,138	0,092
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	1	2,06	34	3,061	0,090
2.24.7. Argumentar.	0	0,03	0,05	1,16	1,65	34	2,88	0,085
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,03	0,05	0,92	1,96	34	2,958	0,087

2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,2	0,77	1,96	34	2,931	0,086
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,31	0,69	1,85	34	2,853	0,084
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,15	0,77	2,06	34	2,983	0,088
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,77	2,47	34	3,242	0,095
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,54	2,78	34	3,32	0,098
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	1	2,16	34	3,164	0,093
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,92	2,27	34	3,19	0,094
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,85	2,37	34	3,216	0,095
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,05	0,77	2,37	34	3,19	0,094
2.24.18. Preservar.	0	0	0,05	1,08	1,96	34	3,086	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---	---	125,233	3,683

Fuente: Encuesta a 34 docentes del Colegio “Ciudad de Cuenca”
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los docentes demuestran tener una autovaloración positiva de su labor, el cumplimiento de objetivos y sobretodo están conscientes de que las habilidades pedagógicas que desarrollan y que tiene como objetivo en la formación de los y las estudiantes el desarrollo de sus capacidades.

Tabla No. 3 Desarrollo Emocional
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL Docentes 34	Valoración TOTAL	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	1,23	1,85	34	3,086	0,091
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,1	1	1,96	34	3,06	0,090
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,05	1	2,06	34	3,112	0,092
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,1	0,92	2,06	34	3,086	0,091
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,03	0,1	0,69	2,27	34	3,087	0,091
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,05	0,31	0,69	1,75	34	2,802	0,082
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0,36	0,39	2,27	34	3,008	0,088
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,2	0,69	2,16	34	3,06	0,090
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,1	0,46	0,77	1,03	34	2,363	0,070
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,05	0,69	2,47	34	3,216	0,095
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,05	0,54	2,68	34	3,268	0,096
TOTAL	--	---	---	---	---	---	33,148	0,975

Fuente: Encuesta a 34 docentes del Colegio “Ciudad de Cuenca”
Elaboración: Lorena Vele Fernández

ANÁLISIS: Los docentes dan muestras de un saber emocional como una competencia imprescindible, sobre todo porque se constituye en un modelo de aprendizaje socio-emocional adulto de gran impacto para las y los alumnos, y además, porque el manejo de la afectividad supone ante todo el conocimiento de nosotros mismos y del otro

Tabla No. 4 Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes 34	TOTAL	Promedio
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,15	1,31	1,44	34	2,904	0,085
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,36	0,85	1,65	34	2,852	0,084
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,1	0,41	0,31	1,65	34	2,468	0,073
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,03	0,26	0,92	1,65	34	2,853	0,084
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,1	0,41	0,46	1,44	34	2,416	0,071
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,1	0,36	0,69	1,44	34	2,596	0,076
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,03	0,26	0,69	1,75	34	2,725	0,080
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,1	0,77	2,16	34	3,035	0,089
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes y cuadernos.	0	0,1	0,56	0,77	0,82	34	2,466	0,073
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0,1	0,46	0,77	1,13	34	2,466	0,073
TOTAL	--	---	---	---	---	---	26,781	0,788

Fuente: Encuesta a 34 docentes del Colegio “Ciudad de Cuenca”
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los docentes encuestados de acuerdo a esta dimensión están llevando a la práctica los postulados de una educación inclusiva y el mejoramiento de su calidad y equidad posibilitando que en el acceso al conocimiento, se rompan importantes desigualdades educativas, que permitan a muchas estudiantes superar su situación de desventaja o vulnerabilidad.

Tabla No. 5 Aplicación de Normas y Reglamentos

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	34		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,1	0,62	2,58	34	3,242	0,095
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,54	2,78	34	3,32	0,098
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,39	2,99	34	3,372	0,099
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,23	3,19	34	3,424	0,101
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,08	3,4	34	3,476	0,102
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,1	0,85	2,27	34	3,164	0,093
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	1	2,16	34	3,164	0,093
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,2	0,15	2,88	34	3,242	0,095
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,15	3,3	34	3,45	0,101
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,1	0,2	0,08	2,58	34	2,96	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,814	0,965

Fuente: Encuesta a 34 docentes del Colegio “Ciudad de Cuenca”**Elaboración: Lorena Vele Fernández**

Los resultados dan cuenta de un verdadero profesionalismo en los docentes encuestados, esta dimensión orienta al docente como a los estudiantes en el desarrollo y afianzamiento del aprendizaje, esclarece los procesos de evaluación, y potencializa los materiales de apoyo para llevar a cabo el proceso de enseñanza –aprendizaje, en suma le posibilita al maestro desarrollar destrezas y competencias en los y las estudiantes.

Tabla No. 6 Relaciones con la Comunidad

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	Promedio
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,05	0,2	0,77	1,85	34	2,88	0,085
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,18	0,7	0,15	1,13	34	2,183	0,064
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,3	1,46	1,03	34	2,748	0,081
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	1,23	1,85	34	3,086	0,091
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,03	0,3	0,77	1,85	34	2,905	0,085
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,2	0,77	2,16	34	3,086	0,091
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,1	0,62	2,58	34	3,242	0,095
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	1	2,16	34	3,164	0,093
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,2	0,69	2,27	34	3,112	0,092
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,406	0,777

Fuente: Encuesta a 34 docentes del Colegio “Ciudad de Cuenca”
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Es evidente que los docentes que participaron en la investigación cumplen a cabalidad en sus relaciones con la comunidad, resaltando que su rol debe dirigirse a la orientación a los padres de familia, si consideramos que los primeros orientadores de las jóvenes son los padres, y el docente como orientador es uno de los *componentes críticos* de la eficacia de los programas de formación de padres.

Tabla No. 7 Clima de Trabajo

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

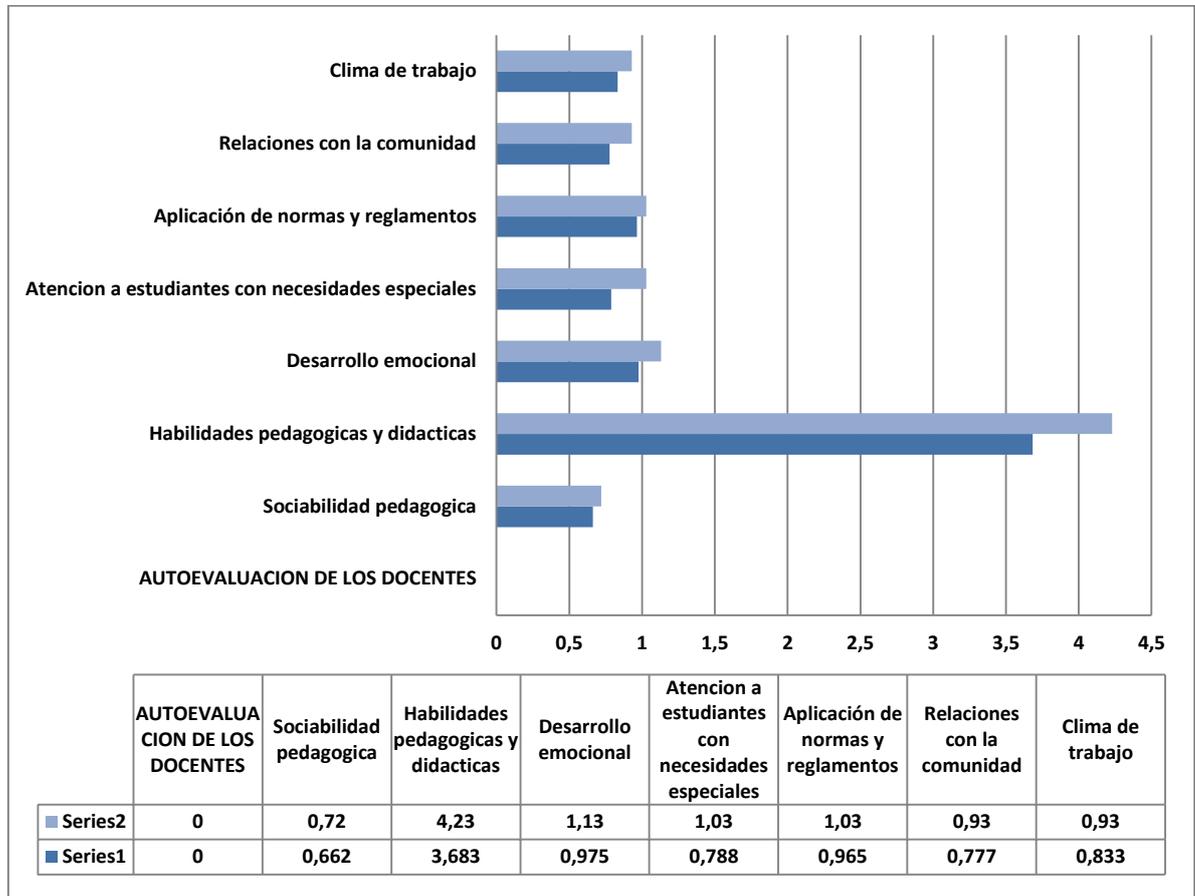
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 34	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN Promedio
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,03	0	1,16	1,85	34	3,035	0,089
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,1	1	1,96	34	3,06	0,09
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,1	1	2,06	34	3,112	0,092
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,1	0,92	2,16	34	3,138	0,092
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,1	0,85	2,27	34	3,164	0,093
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,1	0,46	2,78	34	3,294	0,097
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,1	0,62	2,27	34	2,984	0,088
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,1	0,54	2,68	34	3,268	0,096
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,69	2,58	34	3,268	0,096
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,323	0,833
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8.03

Fuente: Encuesta a 34 docentes del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

De acuerdo a los resultados se puede deducir que existe un clima laboral positivo entre los docentes de la institución, que influencia sobre su comportamiento dentro de la institución y en el desarrollo de relaciones interpersonales, facilita la comunicación, el desarrollo de trabajo en equipo de acuerdo a los objetivos del plantel, y sobre todo fortalece la identificación y compromiso con la misma. No se debe olvidar la incidencia del clima laboral en la resolución de conflictos.

GRAFICO No. 1 AUTOEVALUACION DOCENTE



Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes (24 Ptos)

Tabla No. 8 Habilidades Pedagógicas y Didácticas

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	591	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	6,864	32,83	67,31	218,15	591	325,157	0,55
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	7,92	22,24	68,9	228,04	591	327,097	0,553
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	5,104	25,77	73,67	232,27	591	336,817	0,57
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	6,16	34,95	68,9	197,68	591	307,687	0,521
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	7,04	24,71	70,49	235,1	591	337,338	0,571
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	7,568	31,42	73,67	203,33	591	315,983	0,535
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	10,21	26,48	60,42	175,09	591	272,191	0,461
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	6,512	24,71	59,89	249,22	591	340,33	0,576
1.8.2. Sintetizar.	0	6,16	31,42	74,73	214,62	591	326,931	0,553
1.8.3. Reflexionar.	0	5,456	22,95	71,02	238,63	591	338,049	0,572
1.8.4. Observar.	0	4,928	23,65	78,97	227,33	591	334,881	0,567
1.8.5. Descubrir.	0	5,456	28,59	84,27	204,03	591	322,353	0,545
1.8.6. Redactar con claridad.	0	6,336	20,47	80,56	226,63	591	333,996	0,565
1.8.7. Escribir correctamente.	0	5,28	21,18	68,37	247,1	591	341,93	0,579
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	3,696	21,53	64,13	259,81	591	349,167	0,591
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4909,907	8,308

Fuente: Encuesta a 591 estudiantes del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes, se puede apreciar, considerando en este punto que puede influir algunos aspectos subjetivos como la inclinación o rechazo hacia una asignatura determinada, grado de empatía con el docente, sin embargo la puntuación alcanzada por los docentes, permite establecer una nueva correlación con los resultados de la autoevaluación.

Tabla No. 9 Habilidades de Sociabilidad Pedagógica

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 591	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	5,984	19,06	65,19	257,69	591	347,926	0,589
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	5,456	16,94	60,95	273,22	591	356,572	0,603
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	8,624	31,77	74,2	201,92	591	316,51	0,536
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	9,68	29,65	79,5	190,62	591	309,452	0,524
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	11,09	27,53	62,54	196,97	591	298,136	0,504
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	10,74	28,24	65,19	194,86	591	299,022	0,506
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1927,618	3,262

Fuente: Encuesta a 591 estudiantes del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

De acuerdo a la percepción de los estudiantes los docentes cumplen con un ciclo efectivo de enseñanza aprendizaje poniendo en juego sus habilidades pedagógicas con la finalidad de dotarles de aprendizajes significativos.

Tabla No. 10 Atención a los estudiantes con necesidades individuales

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					591	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	12,85	31,06	48,23	144,73	591	236,872	0,401
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	13,2	33,89	65,19	113,67	591	225,944	0,382
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	12,14	32,48	53,53	224	591	322,15	0,545
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	8,624	26,48	69,96	201,21	591	306,269	0,518
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	13,2	33,18	43,46	137,67	591	227,512	0,385
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	15,31	32,48	46,11	141,2	591	235,098	0,398
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	10,38	32,83	60,95	174,38	591	278,545	0,471
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1832,39	3,1

Fuente: Encuesta a 591 estudiantes del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los estudiantes en sus respuestas ponen en evidencia que existe preocupación en los docentes, perciben que ellos ponen énfasis para qué y con quién trabajan, no solamente por el desarrollo de su inteligencia, sino que además se empeñan en desarrollar habilidades y competencias para la resolución de las situaciones que se les presenten, tomando en cuenta que esta habilidad es producto del aprendizaje, de la interacción social y del clima emocional en que se desarrollan.

Tabla No. 11 Relaciones con los estudiantes**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:**

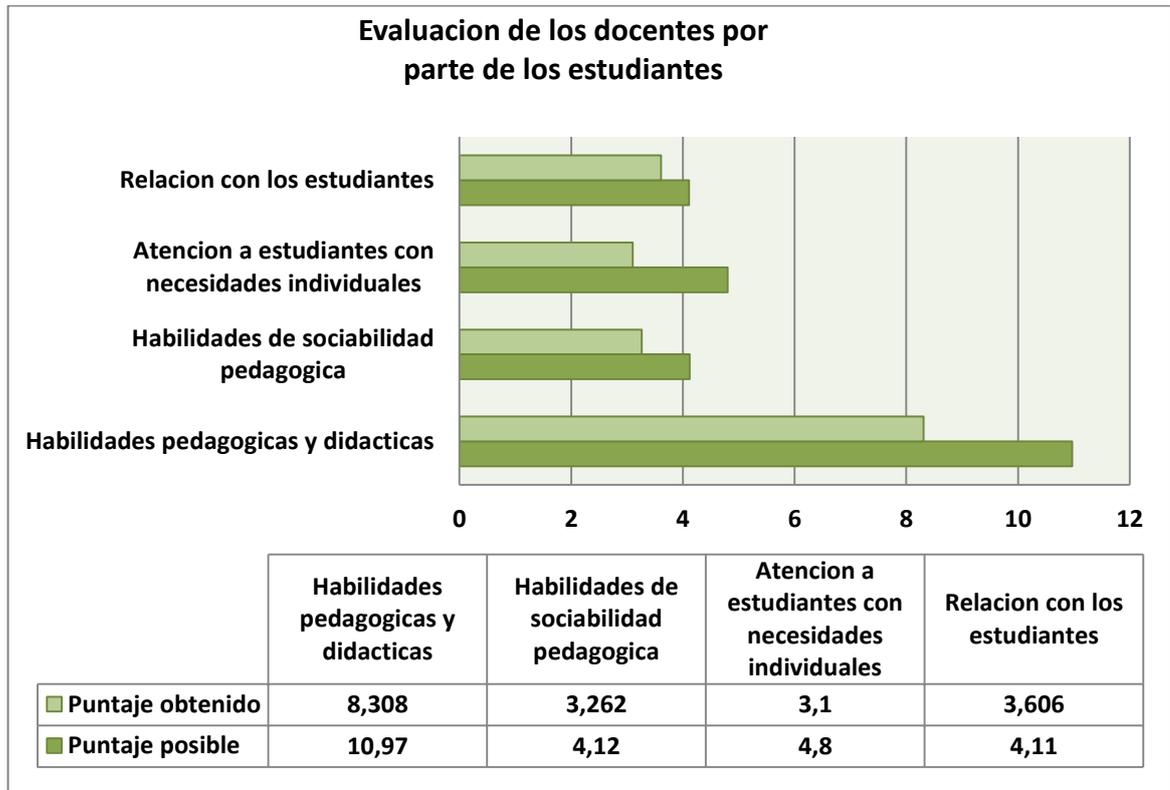
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 591	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	5,28	19,77	39,75	288,75	591	353,552	0,598
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	5,104	20,83	41,34	290,17	591	357,437	0,605
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	4,224	19,42	44,52	290,87	591	359,031	0,607
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	5,632	22,95	50,35	269,69	591	348,619	0,59
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	5,808	20,83	46,64	275,34	591	348,615	0,59
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	4,4	18,36	39,75	301,46	591	363,968	0,616
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2131,222	3,606
						PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS	18,276	

Fuente: Encuesta a 591 estudiantes del Colegio “Ciudad de Cuenca”

Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los resultados positivos demuestran que los estudiantes sienten que los docentes se esfuerzan en mantener una relación positiva con los alumnos creando una atmósfera interpersonal cálida de respeto y optimismo con cada integrante y con el grupo, fomentando un clima de compañerismo, en suma los motiva para seguir adelante.

GRAFICO No.2 Evaluación de los Docentes por parte de los estudiantes



Observación de una Clase del Docente por parte del Maestrante (30 Ptos)

Tabla No. 12 Actividades individuales

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	10	0
2. Inicia su clase puntualmente.	6	4
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	2
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	9	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	10	0
TOTAL RESPUESTAS	53	7
PUNTAJE TOTAL	66,25	0
PUNTAJE PROMEDIO	6,63	0

Fuente: Observación de clases a 10 docentes del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los docentes de este plantel en su mayoría cumplen con los requisitos iniciales a la actividad educativa.

Tabla No. 13 Proceso de Enseñanza - Aprendizaje**B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	7	3
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</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).	10	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	7	3
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	6	4
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	7	3
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.	9	1
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	7	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	9	1
13. Envía tareas	10	0
TOTAL RESPUESTAS	110	20
PUNTAJE TOTAL	138	0
PUNTAJE PROMEDIO	13,75	0

Fuente: Observación de clases a 10 docentes del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

La mayoría de docentes de acuerdo a los resultados dan cuenta de cumplir con una planificación en el desarrollo de su clase, puesto que encontramos cumplidas actividades propias de la construcción y consolidación del conocimiento.

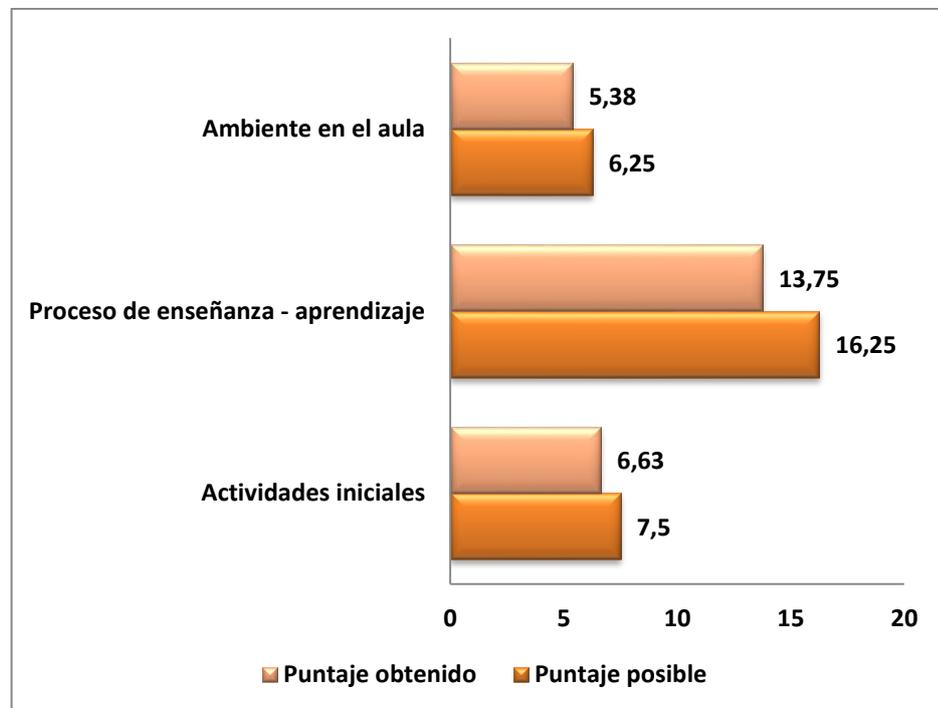
Tabla No. 14 Ambiente en el Aula**C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	7	3
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	9	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	9	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	8	2
TOTAL RESPUESTAS	43	7
PUNTAJE TOTAL	53,8	8,8
PUNTAJE PROMEDIO	5,38	0
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	25,75	-

Fuente: Observación de clases a 10 docentes del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

De acuerdo a los resultados los docentes demuestran mantener el principio didáctico que expresa la unidad entre lo cognitivo, lo afectivo - motivacional y lo comportamental, facilitando de esta manera la asimilación de los contenidos científicos, el desarrollo de habilidades y la formación de determinados valores y normas de conducta en los estudiantes.

GRAFICO No. 3 Observación de una Clase del Docente por parte del Maestrante



Coevaluación de Docentes por parte de Coordinadores de Área 10 Ptos

Tabla No. 15 Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5	20		
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,576	1,445	4,62	20	6,641	0,332
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,096	0,576	1,734	3,85	20	6,256	0,313
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,578	6,93	20	7,508	0,375
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,192	1,152	0,289	3,85	20	5,483	0,274
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,384	1,156	5,39	20	6,93	0,347
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,289	7,315	20	7,604	0,38
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,867	6,545	20	7,412	0,371
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	1,152	2,601	1,925	20	5,678	0,284
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,445	5,775	20	7,22	0,361
TOTAL	--	---	---	---	---	---	60,732	3,037

Fuente: Encuestas a 4 Directores de Área a 5 docentes del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

La coevaluación de los docentes permite evidenciar el grado de cumplimiento de los docentes en su planificación coordinada dentro de las respectivas áreas que posibilitarán alcanzar el objetivo de proporcionar a los estudiantes aprendizajes significativos.

Tabla No. 16 Cumplimiento de Normas y Reglamentos**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 20	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	7,7	20	7,7	0,385
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	7,7	20	7,7	0,385
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quinquimestre.	0	0,192	0	1,156	5,39	20	6,738	0,337
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,48	0,384	0	4,235	20	5,099	0,255
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0	0,288	0,384	0	0	20	0,672	0,034
TOTAL	--	---	---	---	---	---	27,909	1,395

Fuente: Encuestas a 4 Directores de Área a 5 docentes del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

Se observa que los docentes del Colegio Ciudad de Cuenca, cumplen a cabalidad con la normativa vigente, una de las bases fundamentales que garantizan una educación de calidad y el profesionalismo existente en la institución.

Tabla No. 17 Disposición al cambio en Educación

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 20	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	1,152	1,156	3,85	20	6,158	0,308
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,384	0,867	5,775	20	7,026	0,351
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,576	0	6,545	20	7,121	0,356
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,096	1,728	0	2,31	20	4,134	0,207
TOTAL	--	---	---	---	---	---	24,439	1,222

Fuente: Encuestas a 4 Directores de Área a 5 docentes del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los docentes tienen presente que una institución que brinda una educación de calidad debe de tener como lema el cambio, el dinamismo y sobre todo la constante actualización, cumpliendo los requerimientos que la sociedad globalizada impone a los educadores.

Tabla No. 18 Desarrollo Emocional

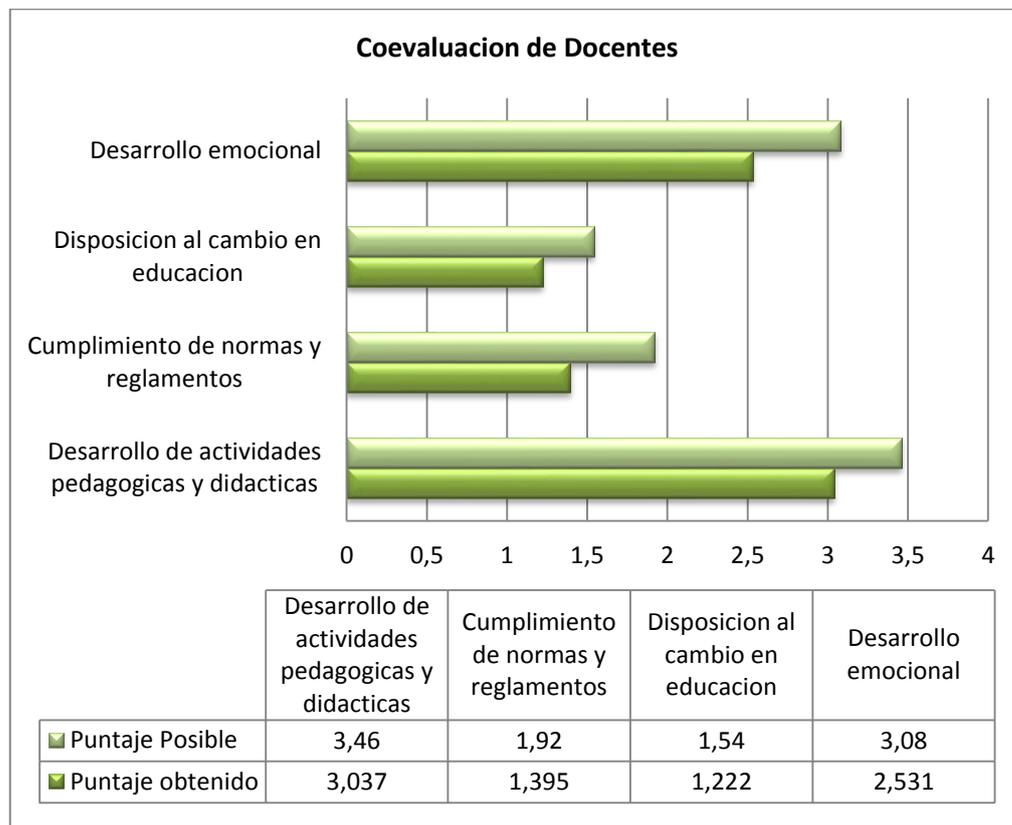
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 20	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,384	0	6,93	20	7,314	0,366
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,192	0	7,315	20	7,507	0,375
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	1,445	5,775	20	7,22	0,361
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,864	0	0	2,31	20	3,174	0,159
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	1,156	6,16	20	7,316	0,366
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,578	6,93	20	7,508	0,375
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,096	0	2,023	0,77	20	2,889	0,144
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	7,7	20	7,7	0,385
TOTAL	--	---	---	---	---	---	50,628	2,531
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,185

Fuente: Encuestas a 4 Directores de Área a 5 docentes del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

ANÁLISIS: En la dimensión del desarrollo emocional desde la óptica de los docentes se puede evidenciar que la afectividad juega un rol muy importante en la labor educativa que desarrollan, primero en su relación con las estudiantes, a quienes respeta, estimula lo que sin duda lo predisponen de cierta forma al trabajo y al logro de sus aprendizajes. Por otro lado, entre docentes, quienes además de cumplir con sus deberes profesionales, como personas necesitan experimentar situaciones que le permitan entregar, permitir, favorecer y recibir estímulos afectivos.

GRAFICO No. 4 Coevaluacion Docente por parte de Coordinadores de Área



Evaluación de Docentes por parte de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales Principales del Consejo Ejecutivo) (10 Ptos)

Tabla No. 19 Sociabilidad Pedagógica

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 25	Valoración TOTAL	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,296	1,768	4,425	25	6,489	0,26
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,814	0,888	0,884	0,295	25	2,881	0,115
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1,989	4,72	25	6,709	0,268
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,074	0,148	4,42	0,885	25	5,527	0,221
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,444	1,105	5,015	25	6,564	0,263
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,888	1,989	2,95	25	5,827	0,233
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,148	1,547	5,015	25	6,71	0,268
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,444	0,442	5,9	25	6,786	0,271
TOTAL	--	---	---	---	---	---	47,493	1,9

Fuente: Evaluación a 5 docentes por Directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Desde la óptica de los directivos de la institución los docentes cumplen a cabalidad su labor educativa, en su labor de supervisión los directivos pueden dar cuenta del cumplimiento de un efectivo proceso de enseñanza – aprendizaje.

Tabla No. 20 Atención a los estudiantes con necesidades individuales

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 25	Valoración TOTAL	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	7,375	25	7,375	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,444	1,547	4,425	25	6,416	0,257
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,221	7,08	25	7,301	0,292
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	1,628	2,431	0,885	25	4,944	0,198
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,444	1,036	1,105	2,065	25	4,65	0,186
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0,221	7,08	25	7,301	0,292
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	3,094	3,245	25	6,339	0,254
TOTAL	--	---	---	---	---	---	44,326	1,773

Fuente: Evaluación a 5 docentes por Directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Concordando con la auto apreciación de los docentes, los directivos confirman el cumplimiento por parte de los docentes de los principios de una educación inclusiva que provee de oportunidades a los y las estudiantes con capacidades diferentes.

Tabla No. 21 Habilidades Pedagógicas y Didácticas

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 25	Valoración TOTAL	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1,547	5,31	25	6,857	0,274
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,184	1,326	3,245	25	5,755	0,23
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,148	0,884	5,9	25	6,932	0,277
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,074	0	0	7,08	25	7,154	0,286
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	7,375	25	7,375	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,444	1,547	4,425	25	6,416	0,257
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,148	0,442	6,49	25	7,08	0,283
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	1,184	0,442	4,425	25	6,051	0,242
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,222	0,296	1,547	2,95	25	5,015	0,201
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarían en la vida diaria.	0	0	0,444	1,105	5,015	25	6,564	0,263
TOTAL	--	---	---	---	---	---	65,199	2,608

Fuente: Evaluación a 5 docentes por Directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"**Elaboración: Lorena Vele Fernández**

Los directivos dan cuenta del cumplimiento de los docentes a los estándares establecidos por el Ministerio de Educación que pone en evidencia la Calidad profesional de desempeño institucional.

Tabla No. 22 Aplicación de Normas y Reglamentos

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 25	Valoración TOTAL	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1,326	5,605	25	6,931	0,277
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,296	0,442	6,195	25	6,933	0,277
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,074	0	0,221	6,785	25	7,08	0,283
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,296	0,444	0,442	0	25	1,182	0,047
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,592	0,663	4,72	25	5,975	0,239
TOTAL	--	---	---	---	---	---	28,101	1,124

Fuente: Evaluación a 5 docentes por Directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

En la visión de los directivos, los maestros de la institución desarrollan su práctica pedagógica orientada en el cumplimiento de normas y reglamentos vigentes.

Tabla No. 23 Relación con la Comunidad

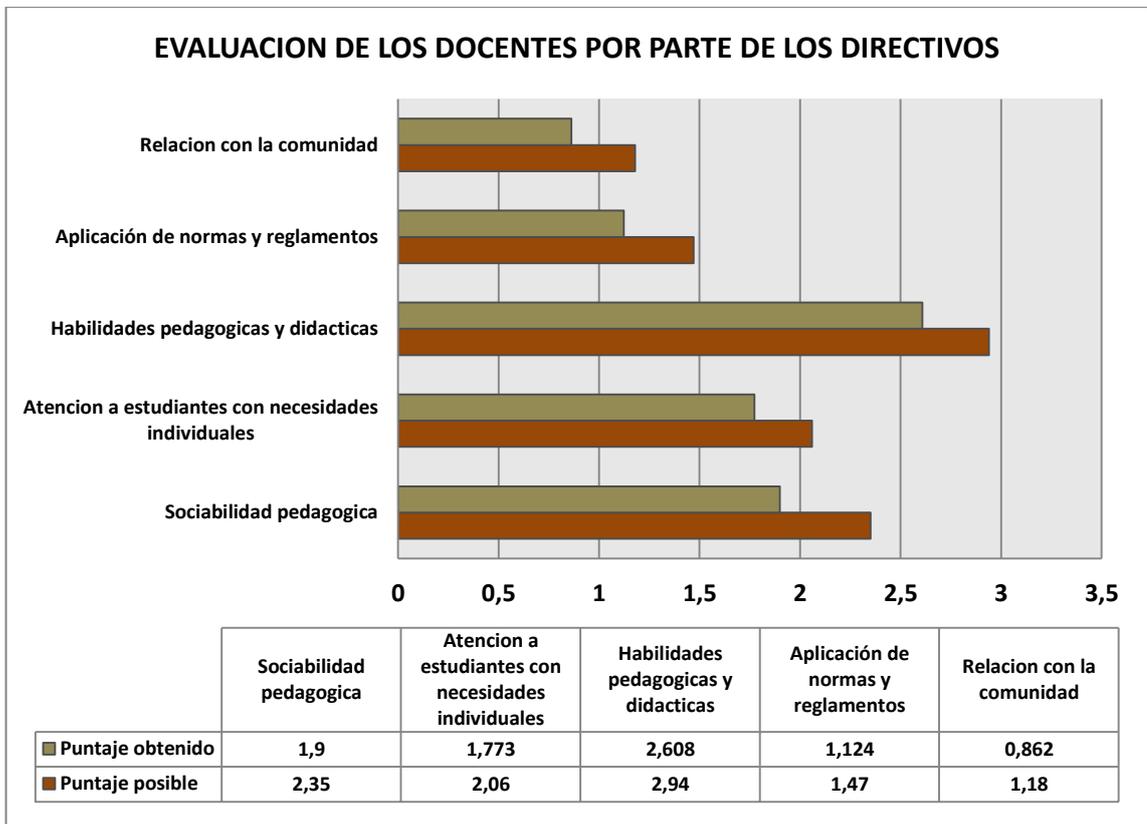
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 25	Valoración TOTAL	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,518	0,148	1,105	2,95	25	4,721	0,189
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,518	1,628	0,663	0,59	25	3,399	0,136
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,074	0,74	1,547	2,655	25	5,016	0,201
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,74	3,536	4,13	25	8,406	0,336
TOTAL	--	---	---	---	---	---	21,542	0,862
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,266

Fuente: Evaluación a 5 docentes por Directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

La calificación positiva de los directivos a los docentes demuestra que en la institución marchan juntos en la consecución de objetivos, tomando en cuenta como pilar fundamental de su accionar la relación con la comunidad.

GRAFICO No. 5 Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos



Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia (16 Ptos)

Tabla No. 24 Relación con la Comunidad

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 421	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,22	20,21	76,47	157,6	421	258,541	0,614
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	23,16	149,8	100,3	421	273,256	0,649
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	17,3	24,42	6,32	161,9	421	209,896	0,499
TOTAL	---	---	---	---	---	---	741,693	1,762

Fuente: Encuesta a 421 Padres de Familia del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

Concordando con la anterior apreciación los padres de familia califican de positivo el accionar de los docentes, percibiéndose que se sienten como parte constitutiva del proceso educativo que se desarrolla en la institución.

Tabla No. 25 Normas y Reglamentos

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 421	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	4,01	13,47	36,66	263	421	317,153	0,753
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	1,263	9,48	339,7	421	350,472	0,832
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0	29,7	315,3	421	344,986	0,819
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	0,421	5,056	347,3	421	352,793	0,838
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1365,404	3,243

Fuente: Encuesta a 421 Padres de Familia del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los padres de familia a través de sus respuestas positivas, testifican el cumplimiento de normas y reglamentos establecidos en la Ley de Educación.

Tabla No. 26 Sociabilidad Pedagógica**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 421	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	4,21	10,74	332,1	421	347,096	0,824
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	5,052	53,09	274	421	332,115	0,789
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,69	33,26	27,18	245,3	421	307,436	0,73
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	23,6	30,31	27,81	161	421	242,765	0,577
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	79,57	61,3	102,9	421	243,719	0,579
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	29,05	21,49	268,1	421	318,611	0,757
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1791,742	4,256

Fuente: Encuesta a 421 Padres de Familia del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los padres de familia en sus respuestas sienten que para los docentes el aula de clase es algo más que un espacio de intercambios cognitivos, es un espacio de construcción de actitudes y vivencias subjetivas gestadas tanto por los estudiantes como por los docentes y mediados por el afecto como componente fundamental del conocer, actuar y relacionarse

Tabla No. 27 Atención a estudiantes con necesidades individuales

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

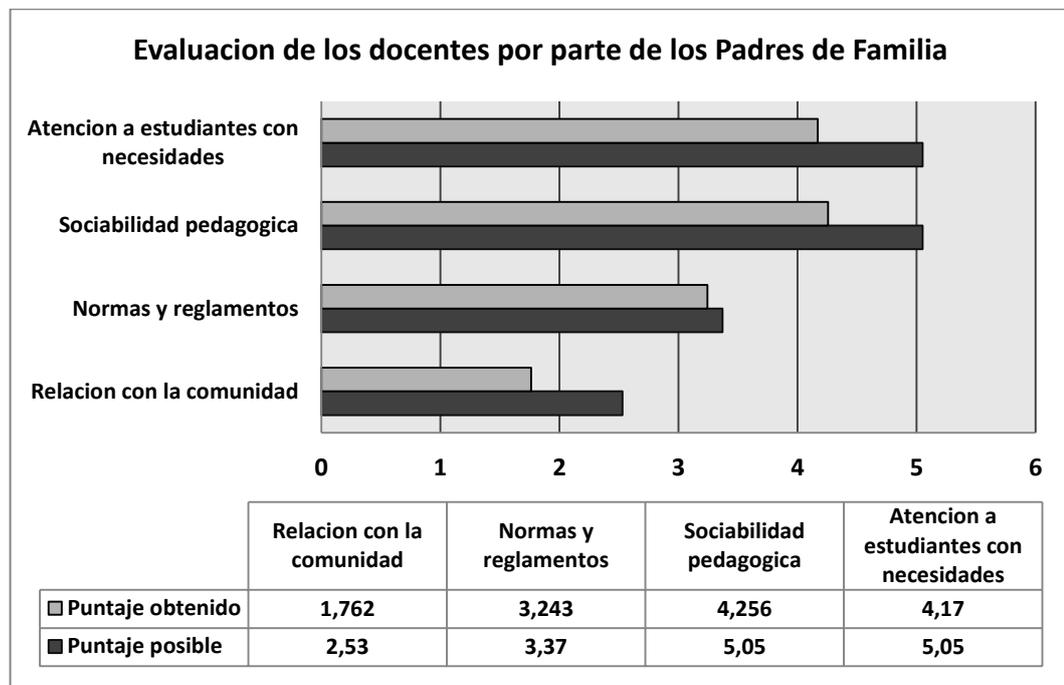
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 421	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	9,92	54,31	75,21	74,18	421	213,618	0,507
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	4,01	99,36	64,46	138,3	421	306,081	0,727
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	299	29,89	39,82	49,74	421	306,081	0,727
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	1,06	3,789	63,83	258	421	326,634	0,776
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	90,09	28,44	136,6	421	255,1	0,606
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	0	20,86	327,1	421	347,94	0,826
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1755,454	4,17
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								13,431

Fuente: Encuesta a 421 Padres de Familia del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los padres de familia de acuerdo a la valoración positiva de la labor de los docentes de la institución se sienten apoyados frente a las necesidades especiales de sus hijos.

GRAFICO No. 6 Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia



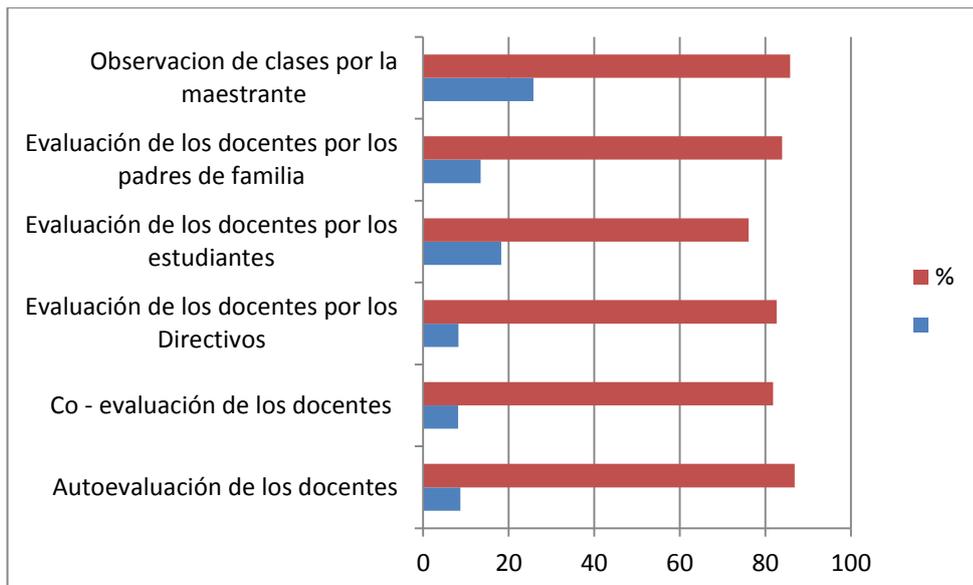
Calificación del Desempeño Profesional Docente (16/100 Puntos)

Tabla No. 28 Calificación obtenida por instrumentos

CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,638		
Co - evaluación de los docentes	8,185		
Evaluación de los docentes por los Directivos	8,266		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,276		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	13,431		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	56,188		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	25,75		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	82,591	A	EXCELENTE

ANÁLISIS: En este cuadro general de evaluación del desempeño docente se puede apreciar la valoración positiva emitida por la comunidad educativa del Colegio Ciudad de Cuenca que los coloca en el nivel de Excelencia.

GRAFICO No. 7 Desempeño Profesional Docente



DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

Autoevaluación de los Directivos: Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Ejecutivo (20.00 Ptos.)

Tabla No. 29 Competencias Gerenciales

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	5	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,232	0	0,699	5	0,931	0,186
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0,933	5	1,108	0,222
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,232	0	0,699	5	0,931	0,186
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,21
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,116	0,232	0,175	0	5	0,523	0,105
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,175	0,7	5	0,9906	0,198
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,348	0	0,466	5	0,872	0,174
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,232	0	0,699	5	0,931	0,186
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,21
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,7	0	5	0,816	0,163
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233

1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
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	1,165	5	1,165	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,116	0,116	0	0,233	5	0,465	0,093
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	5	0,582	0,116
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	0,35	0,699	5	1,049	0,21
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,058	0,232	0,175	0,233	5	0,698	0,14
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,174	0,116	0,175	0,233	5	0,698	0,14
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,116	0,232	0	0,233	5	0,581	0,116
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,116	0,232	0	0,233	5	0,581	0,116
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,232	0,175	0,233	5	0,698	0,14
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,058	0,232	0,175	0,233	5	0,698	0,14
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,058	0,232	0,175	0,233	5	0,698	0,14
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,116	0,116	0	0	5	0,232	0,046
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,348	0	0,466	5	0,814	0,163

1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	5	0	0
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	0,058	0	0,525	0,233	5	0,816	0,163
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,116	0,116	0	0,233	5	0,465	0,093
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,175	0	5	0,291	0,058
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	0,232	0	0	5	0,232	0,046
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,058	0	0,525	0,233	5	0,816	0,163
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
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	0,058	0,116	0,175	0	5	0,349	0,07
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
TOTAL	--	---	---	---	---	---	53,691	10,738

Fuente: Encuesta de autoevaluación de 5 directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los directivos del Colegio Ciudad de Cuenca en su autoevaluación denotan las características de un liderazgo proactivo, que incluye actividades orientadas a unir a los actores del hecho educativo, hacia el cumplimiento de la misión de la institución, los directivos de acuerdo a la puntuación que se asignan consideran que han establecido un liderazgo que orienta, motiva a trabajar en equipo, emprender mejoras y transformaciones en la institución.

Tabla No. 30 Competencias Pedagógicas

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,21
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,174	0	0,175	0,233	5	0,582	0,116
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	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,232	0,525	0	5	0,757	0,151
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,058	0,348	0	0,233	5	0,639	0,128
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,116	0	0,175	0,233	5	0,524	0,105
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,21
TOTAL	--	---	---	---	---	---	11,705	2,341

Fuente: Encuesta de autoevaluación de 5 directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

En esta dimensión los directivos de la institución teniendo como eje de su accionar el Proyecto Educativo Institucional guían y supervisan el proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando en consideración que alcanzar la calidad educativa precisamente se encuentra en la mejora de dicho proceso.

Tabla No. 31 Competencias de Liderazgo en la Comunidad

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

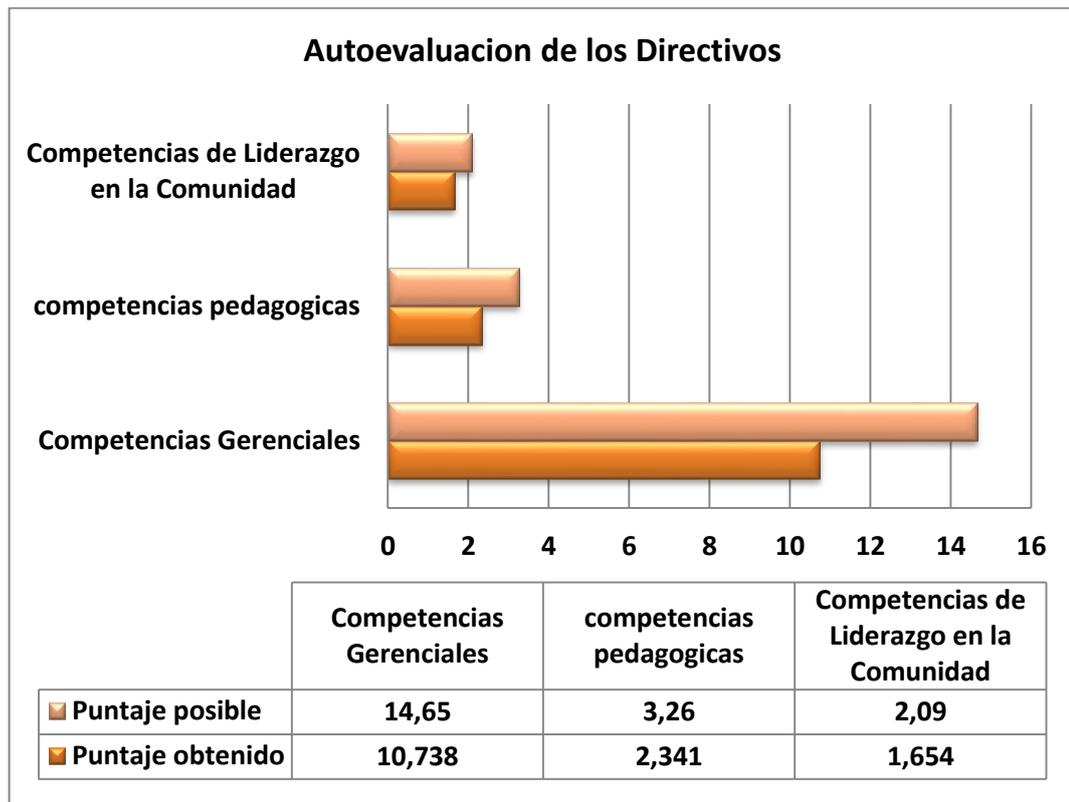
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	5	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,116	0,232	0,175	0	5	0,523	0,105
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,27	1,654
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,733

Fuente: Encuesta de autoevaluación de 5 directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"

Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los directivos del Colegio Ciudad de Cuenca mantienen una comunicación abierta con la comunidad, se ha logrado involucrarlos para trabajar en conjunto, estableciendo programas de acción acordes a los objetivos institucionales.

GRAFICO No. 8 Autoevaluación de los Directivos



Evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Ejecutivo (20.00 Ptos)

Tabla No. 32 Competencias Gerenciales

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 10	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,118	0,531	1,416	10	2,065	0,2065
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	1,062	0,708	10	1,888	0,1888
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,708	1,416	10	2,124	0,2124
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,354	1,888	10	2,242	0,2242
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,354	0,531	0,944	10	1,829	0,1829
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1,239	0,708	10	1,947	0,1947
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,236	0,177	1,652	10	2,065	0,2065
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,708	1,18	10	2,006	0,2006
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,354	0,531	0,944	10	1,829	0,1829
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,06	0,236	0,708	0,472	10	1,475	0,1475
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,708	1,402	10	2,1096	0,21096
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,708	0,177	0,708	10	1,593	0,1593
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,708	1,18	10	2,006	0,2006
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0,531	0,944	10	1,593	0,1593
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,24	0,118	0,708	0,236	10	1,298	0,1298
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,18	0,472	0,177	0,472	10	1,298	0,1298
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,3	0,236	0,177	0,472	10	1,18	0,118
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,354	1,888	10	2,242	0,2242
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,12	0,354	0,708	0,236	10	1,416	0,142
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,18	0,236	0	0,236	10	0,649	0,065
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	2,36	10	2,36	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,12	0,236	0,354	1,416	10	2,124	0,212
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,06	0,472	0	0,236	10	0,767	0,077
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0,885	0,472	10	1,475	0,148
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,06	0	0,177	1,888	10	2,124	0,212
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,06	0,472	0,531	0,472	10	1,534	0,153
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	1,062	0,944	10	2,006	0,201
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	1,593	0,236	10	1,829	0,183
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,06	0,826	0,177	0,236	10	1,298	0,13
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,12	0,354	0,531	0,472	10	1,475	0,148
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,118	1,416	0,236	10	1,77	0,177
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,06	0,472	0,708	0,236	10	1,475	0,148
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,12	0,59	0,177	0,472	10	1,357	0,136
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,826	0	0,236	10	1,062	0,106
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,06	0,118	1,062	0,472	10	1,711	0,171
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,118	0,885	0,944	10	1,947	0,195
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,885	0,944	10	1,947	0,195

1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,472	0,708	0,472	10	1,652	0,165
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,12	0	0,354	0,944	10	1,416	0,142
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	1,239	0,699	10	1,938	0,194
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,59	0,354	0,708	10	1,652	0,165
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,12	0,236	0,354	0,944	10	1,652	0,165
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,826	0,177	0,472	10	1,475	0,148
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,35	0,354	0	0,236	10	0,944	0,094
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,35	0	0,177	0,708	10	1,239	0,124
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,06	0,59	0,177	0,944	10	1,77	0,177
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,236	0,354	1,416	10	2,006	0,201
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,472	0,354	0,944	10	1,77	0,177
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,24	0,354	0,531	0	10	1,121	0,112
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,18	0,236	0,531	0,472	10	1,416	0,142
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,12	0,354	0,531	1,652	10	2,655	0,266
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,118	0,885	0,944	10	1,947	0,195
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	0,06	0,472	0,354	0,708	10	1,593	0,159
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	110,602	11,06

Fuente: Evaluación del rector y vicerrector por parte del Consejo Ejecutivo del C.C.C

Elaboración: Lorena Vele Fernández

ANÁLISIS: Los miembros de Consejo Ejecutivo coinciden con los criterios de la autoevaluación de los directivos corroborando la capacidad de gestión y liderazgo proactivo en cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tabla No. 33 Competencias Pedagógicas**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	10	TOTAL	PROMEDIO
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	2,36	10	2,36	0,236
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	0,177	2,124	10	2,301	0,23
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,885	1,18	10	2,065	0,207
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,3	0	0,354	0,236	10	0,885	0,089
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,12	0,236	0,354	0,236	10	0,944	0,094
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	1,239	0,701	10	1,94	0,194
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,708	1,416	10	2,124	0,212
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	1,239	0,472	10	1,829	0,183
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,12	0,472	0,354	0,236	10	1,18	0,118
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,12	0,708	0,177	0,236	10	1,239	0,124
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,531	1,652	10	2,183	0,218
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,944	0,177	0,236	10	1,357	0,136
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,236	0,354	1,416	10	2,006	0,201
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,773	2,477

Fuente: Evaluación del rector y vicerrector por parte del Consejo Ejecutivo del C.C.C

Elaboración: Lorena Vele Fernández

El Consejo Ejecutivo considera de acuerdo a la valoración asignada que los directivos de este plantel tratan de que planes y programas educativos sean de calidad y respondan a las necesidades de los estudiantes, supervisando el proceso metodológico de enseñanza,

la aplicación de evaluación bajo parámetros establecidos , en suma los directivos trabajan en función de elevar la calidad del proceso educativo

Tabla No. 34 Competencias de Liderazgo en la Comunidad

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

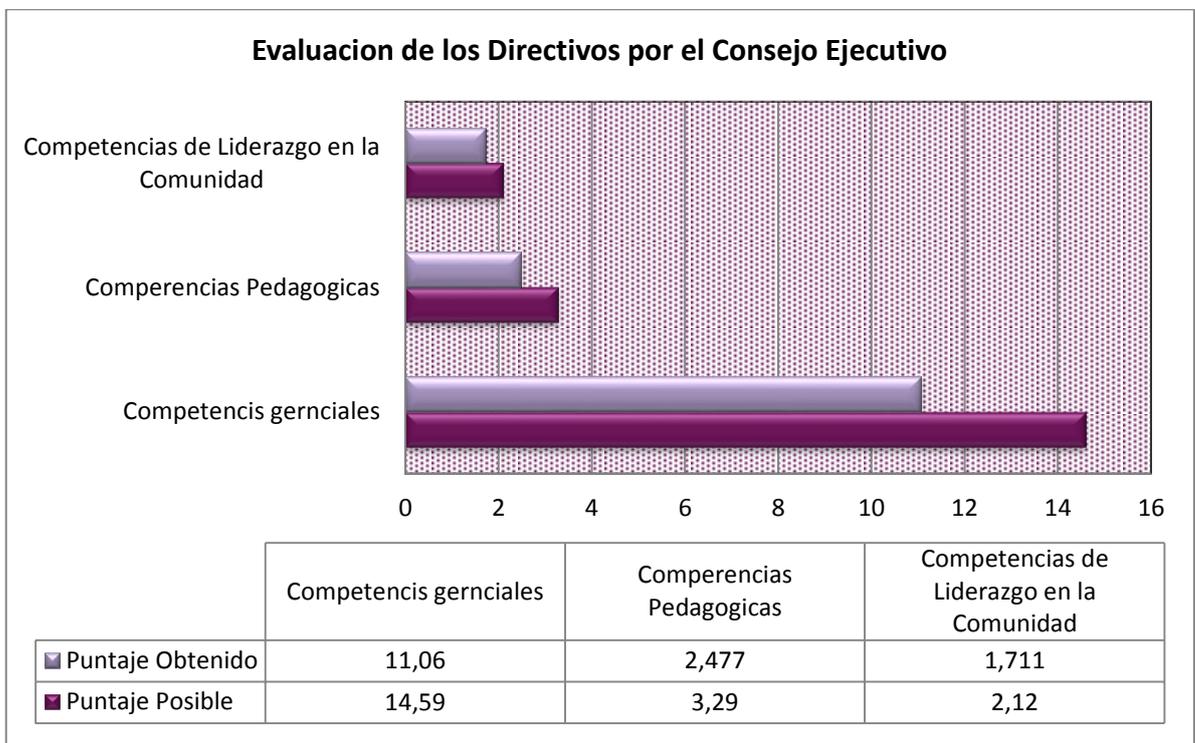
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 10	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,062	0,944	10	2,006	0,201
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	1,062	0,708	10	1,888	0,189
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,36	10	2,36	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,885	0,944	10	1,947	0,195
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,354	1,062	0,236	10	1,652	0,165
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,472	0,354	0,944	10	1,77	0,177
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,12	0,59	0,177	0,236	10	1,121	0,112
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,354	0	1,652	10	2,006	0,201
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,11	1,711
						PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	15,248	

Fuente: Evaluación del rector y vicerrector por parte del Consejo Ejecutivo del C.C.C

Elaboración: Lorena Vele Fernández

En la percepción de los miembros del Consejo Ejecutivo los directivos vinculan su accionar con la comunidad educativa mantienen una comunicación abierta padres de familia y se los incluye en la elaboración del Código de Convivencia, y del Proyecto Educativo.

GRAFICO No. 9 Evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo



Evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Estudiantil (20.00 Ptos)

Tabla No. 35 Competencias Gerenciales

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 30	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	2,68	17,88	30	20,555	0,685
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	21,45	30	21,45	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	21,45	30	21,45	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,608	19,31	30	20,913	0,697
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1,071	4,824	12,87	30	18,765	0,626
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	3,216	17,16	30	20,376	0,679
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	21,45	30	21,45	0,715
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	21,45	30	21,45	0,715
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,714	6,432	11,44	30	18,586	0,62
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,36	1,071	5,896	10,01	30	17,335	0,578
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,36	5,712	2,144	5,72	30	13,934	0,464
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	0,72	0,357	2,68	3,575	30	7,328	0,244
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,536	20,74	30	21,271	0,709
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	21,45	30	21,45	0,715
TOTAL	--	---	---	---	---	---	266,313	8,877

Fuente: Evaluación del Consejo Estudiantil a los directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

ANÁLISIS: La valoración asignada a los directivos en la percepción de los estudiantes da cuenta de la orientación efectiva y eficiente en cumplimiento del objetivo de su formación integral, y en la cual incluyen como pilar del proceso a sus padres.

Tabla No. 36 Competencias Pedagógicas

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	30	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,9	0,357	4,288	0	30	5,54	0,185
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	1,25	1,071	1,072	10,01	30	13,406	0,447
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	21,45	30	21,45	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	14,472	2,145	30	16,617	0,554
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1,785	10,184	4,29	30	16,259	0,542
TOTAL	--	---	---	---	---	---	73,272	2,442

Fuente: Evaluación del Consejo Estudiantil a los directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los estudiantes de acuerdo a la valoración efectuada consideran que los directivos de este plantel velan por un proceso de enseñanza- aprendizaje de calidad que dio sus resultados en el elevado número de estudiantes que aprobaron el examen de ingreso a la universidad.

Tabla No. 37 Competencias de Liderazgo en la Comunidad

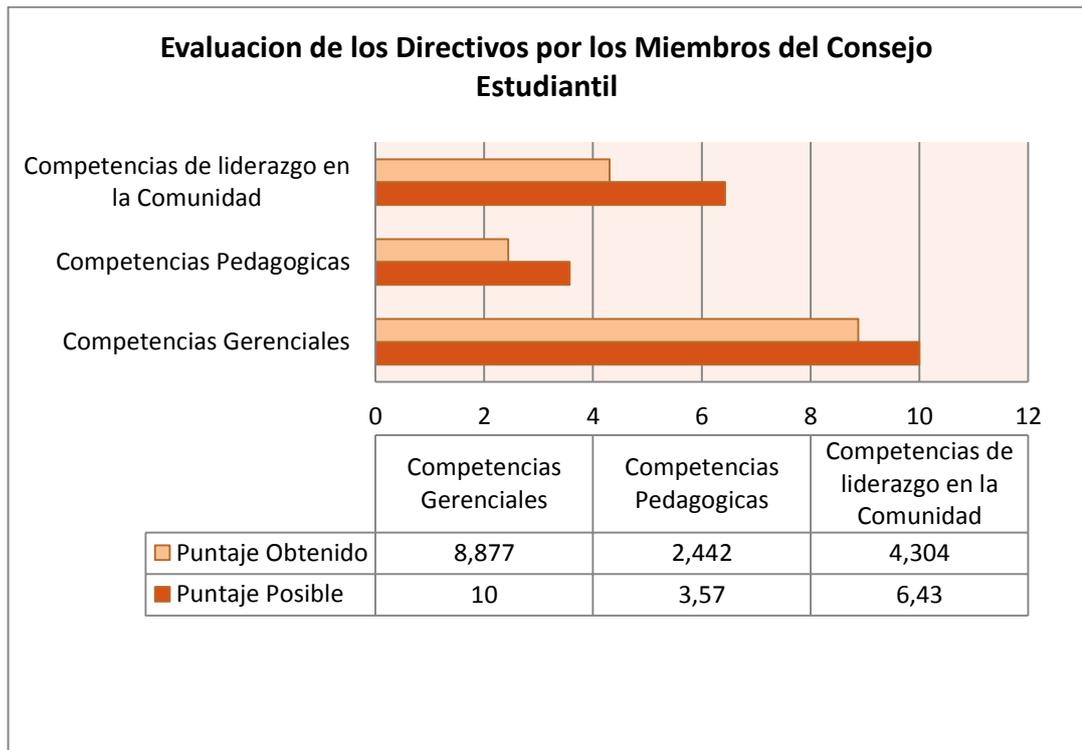
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 30	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	21,45	35	21,45	0,613
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	11,256	5,72	35	17,333	0,495
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	21,45	35	21,45	0,613
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	14,472	2,145	35	16,617	0,475
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	1,428	11,256	3,575	35	16,259	0,465
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	6,426	3,752	3,575	35	13,753	0,393
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	12,864	3,575	35	16,796	0,48
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,36	7,497	3,752	0	35	11,607	0,332
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	0,18	1,785	11,256	2,145	35	15,365	0,439
TOTAL	--	---	---	---	---	---	150,63	4,304
						PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	15,623	

Fuente: Evaluación del Consejo Estudiantil a los directivos del Colegio "Ciudad de Cuenca"
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Desde la percepción de los estudiantes la labor directiva es positiva, teniendo como base la comunicación oportuna, la gestión por el adelanto del plantel y su involucramiento en actividades del plantel, tanto en la parte académica como cultural y social.

GRAFICO No. 10 Evaluación de los Directivos por los Miembros del C. Estudiantil



Evaluación del Rector, Vicerrector y 3 miembros del Consejo Ejecutivo por el Comité Central de Padres de Familia (20 Ptos)

Tabla No. 38 Competencias Gerenciales

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					Total 30	Valor TOTAL	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1,578	8,232	1,581	30	11,391	0,38
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	2,112	3,156	0,784	0	30	6,052	0,202
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	3,528	11,07	30	14,595	0,487
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,66	2,63	5,096	1,054	30	9,44	0,315
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,528	1,578	1,96	7,905	30	11,971	0,342
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,66	2,63	2,352	4,743	30	10,385	0,297
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	30	10,643	0,304
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,66	2,104	3,136	5,27	30	11,17	0,319
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,792	1,315	3,136	5,797	30	11,04	0,315
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,66	1,578	2,744	6,324	30	11,306	0,323
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,792	1,315	3,136	5,797	30	11,04	0,315
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,66	1,578	3,136	5,797	30	11,171	0,319
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,66	1,841	3,136	5,27	30	10,907	0,312
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	2,104	2,744	5,27	30	10,778	0,308
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,66	2,367	3,136	4,216	30	10,379	0,297
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,66	1,841	2,744	3,162	30	8,407	0,24
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,66	2,104	2,352	3,162	30	8,278	0,237
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	2,104	2,744	5,27	30	10,778	0,308

1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,528	1,841	3,136	5,797	30	11,302	0,323
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	0,66	2,104	3,136	4,743	30	10,643	0,304
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,792	2,367	2,744	4,216	30	10,119	0,289
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	30	10,643	0,304
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	30	10,643	0,304
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,789	2,744	10,54	30	14,073	0,469
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	1,578	5,88	4,216	30	11,806	0,394
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,528	4,208	3,528	0	30	8,264	0,275
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,263	0,392	14,76	30	15,411	0,514
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
TOTAL	--	---	---	---	---	---	328,182	10,939

**Fuente: Evaluación al Rector, Vicerrector y 3 Vocales del C. Ejecutivo por el C. C. P. F.
Elaboración: Lorena Vele Fernández**

Los padres de familia al valorar positivamente la labor directiva dan muestra de su satisfacción no solamente en la formación académica de sus hijas, sino que además relieves su labor de gestión para orientarlos en su cooperación con el plantel, y sobretodo sienten que los directivos trabajan en función de formación integral de sus representados.

Tabla No. 39 Competencias Pedagógicas

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 30	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	5,523	2,744	1,054	30	9,321	0,311
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	5,132	4,997	0,392	1,581	30	12,102	0,403
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	1,315	3,136	8,959	30	13,41	0,447
TOTAL	--	---	---	---	---	---	82,263	2,742

Fuente: Evaluación al Rector, Vicerrector y 3 Vocales del C. Ejecutivo por el C. C. P. Familia
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Los padres de familia de acuerdo a los resultados reconocen la calidad de un verdadero líder que trabaja en función de objetivos institucionales teniendo como centro de su accionar a los estudiantes, su formación integral, su promoción académica, lo que da cuenta de que han depositado su confianza en una institución que oferta una educación de calidad.

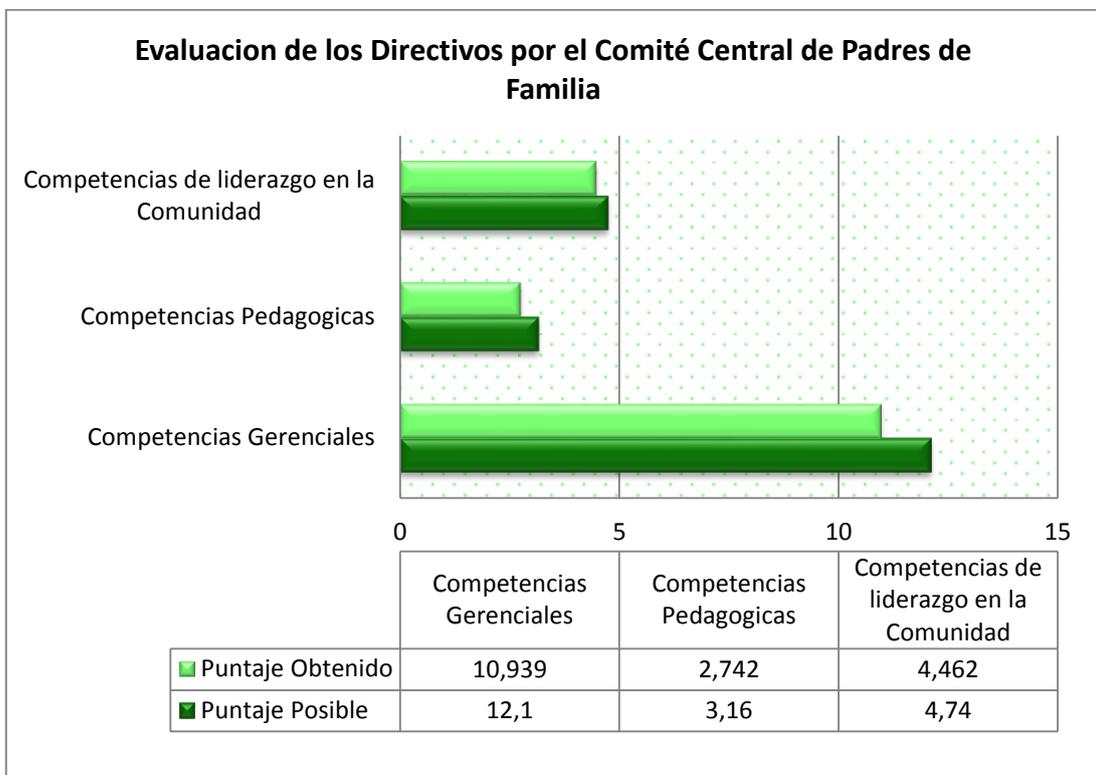
Tabla No. 40 Competencias de Liderazgo en la Comunidad

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 30	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,263	6,664	6,324	30	13,251	0,442
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,264	0,789	8,232	2,108	30	11,393	0,38
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	15,81	30	15,81	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,526	3,528	10,01	30	14,067	0,469
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,264	0,789	4,312	7,378	30	12,743	0,425
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	2,367	6,664	2,108	30	11,139	0,371
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,526	6,272	6,324	30	13,122	0,437
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	1,052	9,016	1,581	30	11,649	0,388
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,526	1,176	13,18	30	14,877	0,496
TOTAL	--	---	---	---	---	---	133,861	4,462
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,144

Fuente: Evaluación al Rector, Vicerrector y 3 Vocales del C. Ejecutivo por el C. C. P. Familia
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Es evidente el accionar positivo del directivo de la institución por cumplir con los objetivos que proyecten el desarrollo de la comunidad educativa, vinculando en las acciones del plantel de manera permanente a todos los actores.

GRAFICO No. 11 Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia



Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar (20 Ptos)

Tabla No. 41 Competencias Gerenciales

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,19
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145
1.25. Promueve la participación del Comité	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201

Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.									
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189	
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212	
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145	
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189	
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145	
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0,167	0,446	5	0,725	0,145	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156	
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156	
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156	
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223	
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0,167	0,223	5	0,614	0,123	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156	
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,892	5	0,948	0,19	
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167	
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189	

1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	5	0,224	0,045
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,336	0	0	5	0,448	0,09
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,336	0	0	5	0,448	0,09
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	5	0,28	0,056
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	5	0	0
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0	0	5	0,392	0,078
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	5	0,168	0,034
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	5	0,224	0,045
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	5	0,224	0,045
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	57,157	11,431

Fuente: Encuesta al directivo del Colegio “Ciudad de Cuenca” por el Supervisor del plantel
Elaboración: Lorena Vele Fernández

Se puede apreciar en esta dimensión de competencias gerenciales que el supervisor del plantel valora positivamente el cumplimiento de leyes de los directivos en las diversas acciones de liderazgo tendientes a mejorar o mantener el rendimiento estudiantil, el crecimiento profesional de todo el personal y de otros actores como las familias y la comunidad. El directivo se puede apreciar tiene capacidad de conducir al plantel en situaciones cambiantes adopta diferentes enfoques de trabajo, según la situación teniendo como guía el mejoramiento continuo.

Tabla No. 42 Competencias Pedagógicas**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,224	0	0	5	0,392	0,078
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,224	0	0,223	5	0,447	0,089
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,892	5	1,116	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,713	2,343

Fuente: Encuesta al directivo del Colegio "Ciudad de Cuenca" por el Supervisor del plantel
Elaboración: Lorena Vele Fernández

En esta dimensión se puede apreciar que el Supervisor encuentra positiva las competencias pedagógicas del directivo, pues pone en ejecución el Proyecto Educativo Institucional, tiene como meta mejorar los aprendizajes de los estudiantes, así como su formación integral en suma cumple con los estándares de un directivo de calidad, con visión y metas establecidas. Del proceso educativo que se desarrolla en la institución.

Tabla No. 43 Competencias de Liderazgo en la Comunidad

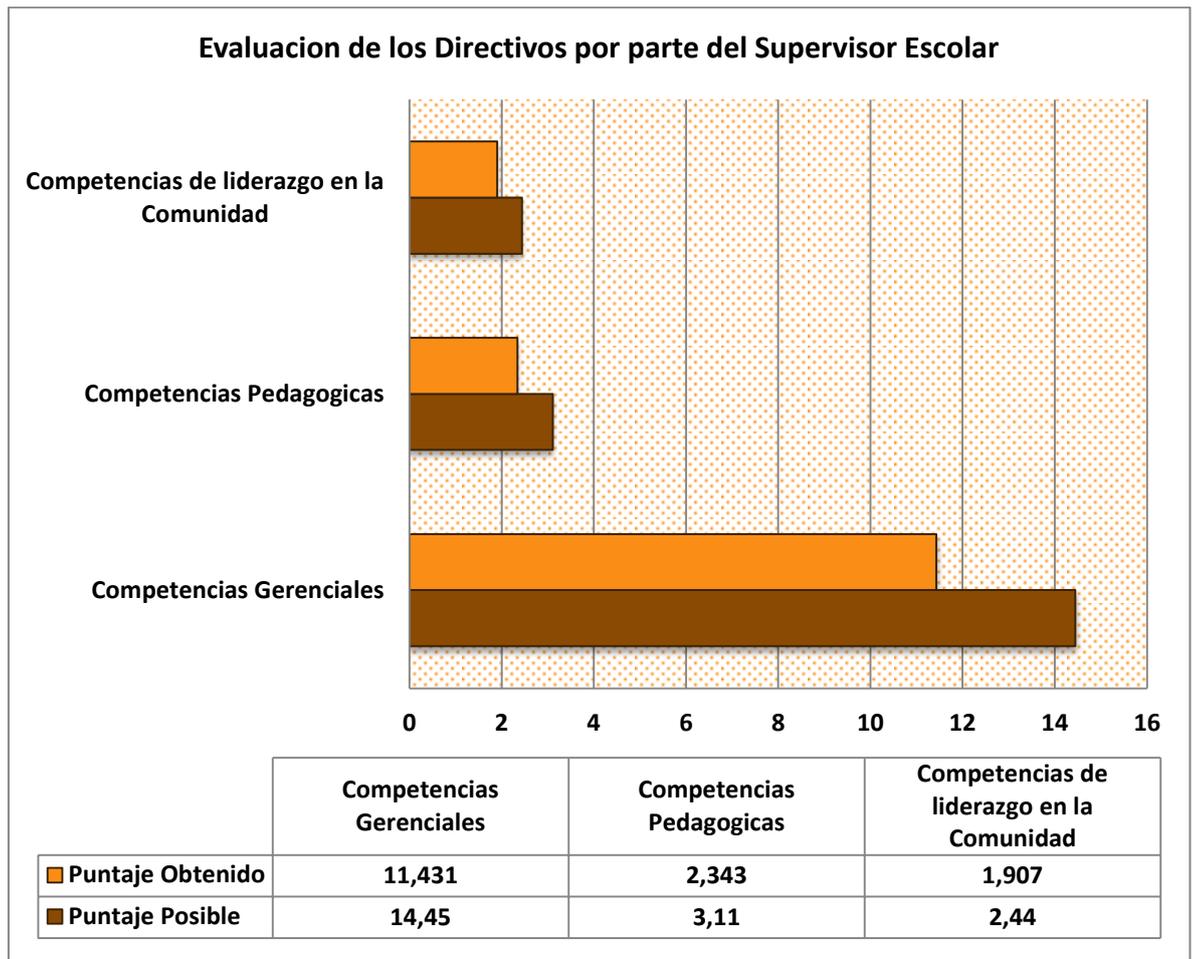
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5	Valoración TOTAL	Valoración PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0,223	5	0,39	0,078
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,224	0,167	0,223	5	0,67	0,134
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,535	1,907
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				15,681

Fuente: Encuesta al directivo del Colegio "Ciudad de Cuenca" por el Supervisor del plantel
Elaboración: Lorena Vele Fernández

De acuerdo a la valoración del supervisor institucional el directivo demuestra habilidades de comunicación efectiva con los miembros de la comunidad educativa y con otros actores que eventualmente colaboran con la institución, además su gestión propicia la creación de un clima de respeto y una cultura de paz elementos básicos para el desarrollo de la labor educativa de la institución.

GRAFICO No. 12 Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar



Se puede observar que las competencias con mayor puntuación es la gerencia, lo que da cuenta de un liderazgo proactivo de gran aceptación.

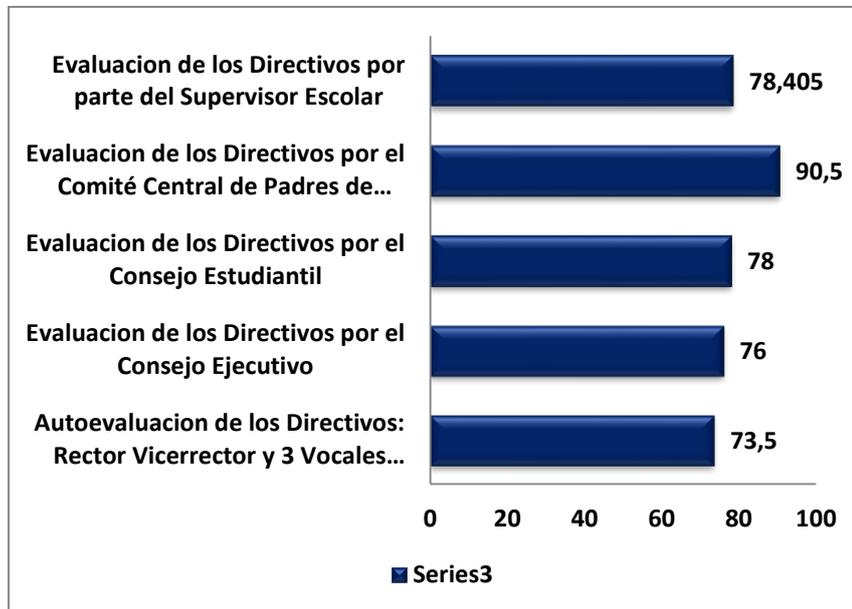
CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

Tabla No. 44 Calificación obtenida por instrumento de evaluación del Desempeño Profesional Directivo

CALIFICACION OBTENIDA POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Auto evaluación de los Directivos: Rector Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	14,7		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo	15,2		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	15,6		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	18,1		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	15,681		
CALIFICACION PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	79,281	A	EXCELENTE

Se puede evidenciar en los resultados finales que en el proceso de heteroevaluación alumnas, padres de familia y el Supervisor de plantel valoran positivamente el accionar de los directivos asignándoles una puntuación mayor, a la autoevaluación directiva, lo que pone de relieve la objetividad y seriedad de proceso. En general los directivos alcanzaron una puntuación final de 79,281 sobre 100 que los ubica en la categoría A con una equivalencia de EXCELENTE

GRAFICO No. 13 Calificación obtenida del Desempeño Profesional Directivo

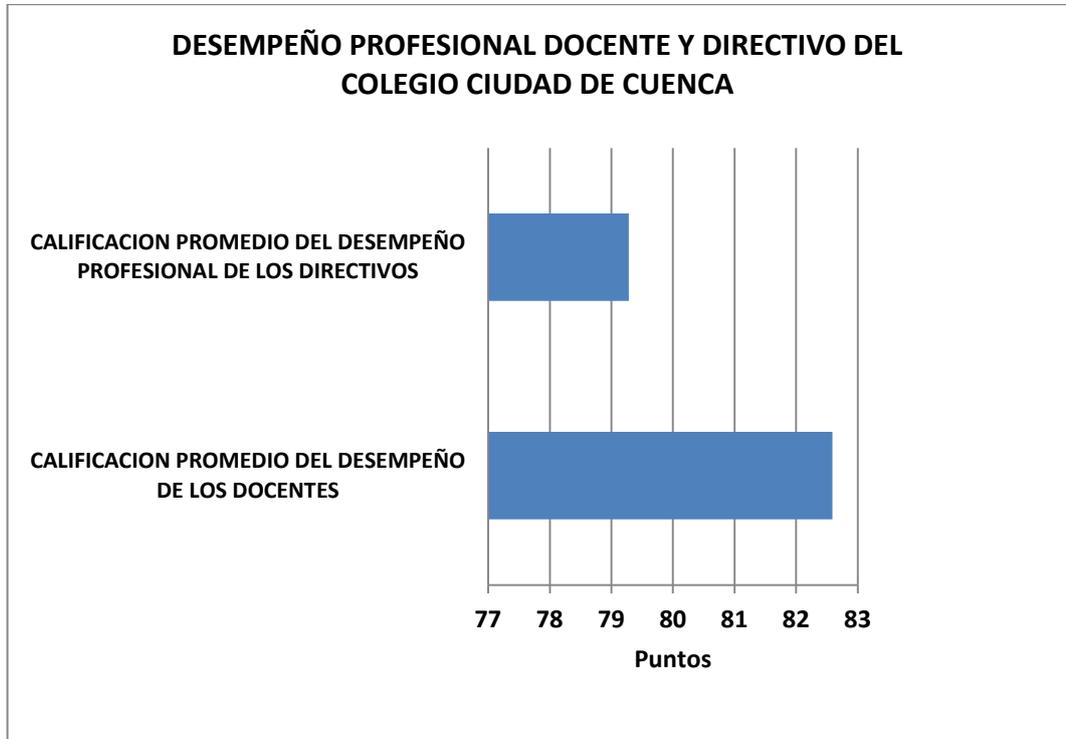


RESULTADOS FINALES OBTENIDOS

CALIFICACION PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	81,938	A	EXCELENTE
CALIFICACION PROMEDIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	79,281	A	EXCELENTE
CALIFICACION PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	80,6095	A	EXCELENTE

La calificación promedio de excelencia alcanzada por Docentes y Directivos dan cuenta de cumplimiento de desempeños eficientes que definen la calidad de educación que oferta la institución educativa.

GRAFICO No. 14



5. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Parto de la afirmación del pedagogo cubano Valdez Veloz Héctor (2004) quien considera que la evaluación del desempeño docente *“Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad”*.

Desde mi punto de vista, la evaluación del desempeño docente implica el cumplimiento de Estándares de Calidad Educativa, teniendo como premisa la calidad de la educación se considera que los docentes deberán contribuir a alcanzar esta meta a través de la formación de los estudiantes.

Para el maestro es una reflexión sobre su forma de enseñar, sobre el dominio de contenidos, su función como gestor de aprendizajes y como orientador, sus relaciones con sus colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de la institución, al mismo tiempo que pone en evidencia sus aspiraciones como profesional; de esta manera dará cumplimiento a la misión pedagógica de la institución a la que pertenece y favorecerá a la formación integral de los estudiantes.

Por otro lado, la evaluación del desempeño docente permite promover acciones didáctico – pedagógicas que favorecen los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

Relacionando con la investigación realizada en el Colegio “Ciudad de Cuenca” con los estándares que presenta los docentes al ser evaluados en su desempeño dieron cuenta en primer lugar de las competencias que ponen en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes relacionados con el cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales .

Si analizamos los resultados de la autoevaluación de los docentes el promedio obtenido en la dimensión Sociabilidad Pedagógica de 0.662 puntos sobre 0.72 posibles, da muestra de haber desarrollado una verdadera empatía con los estudiantes, situación que favorece la creación de un ambiente propicio para el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Al respecto el autor Luis López Muñoz en el artículo “La Motivación en el aula” nos informa: como maestros debemos esforzarnos por cambiar nuestra persona y nuestra relación con los alumnos de tal modo que nos sea posible *«crear y mantener una atmósfera interpersonal cálida de respeto y optimismo con cada integrante del grupo y con el conjunto que constituye la clase»*. El tiempo destinado a fomentar este clima de compañerismo y de confianza mutua será el mejor empleado y el que más agradecerá el alumno en el campo motivacional.

En la dimensión Habilidades Pedagógicas se obtuvieron 3.683 puntos de 4,23 puntos posibles. La tendencia es al numeral cinco, es decir a la opción de siempre, los docentes demuestran tener una autovaloración positiva de su labor, el cumplimiento de objetivos y sobretodo están conscientes de que las habilidades pedagógicas que desarrollan tiene como objetivo en la formación de los y las estudiantes el desarrollo de sus capacidades, lo que detenta el cumplimiento de su misión como mediador del aprendizaje , sabiendo de antemano que su práctica pedagógica tiene efectos en el aprendizaje de los y las estudiantes.

En la dimensión desarrollo emocional, los docentes obtuvieron una valoración de 0,975 puntos de 1,13 puntos posibles la mayoría de participantes se inclinaron al numeral cinco, siempre.

Analizando esta dimensión la posición de La doctora Marisol Gutiérrez en la revista electrónica “Actualidades investigativas en educación” 2004 nos habla de que “El saber emocional es una competencia imprescindible en los docentes, sobre todo si partimos de que constituye un modelo de aprendizaje socio-emocional adulto de gran impacto para las y los alumnos, y además, porque el manejo de la afectividad, supone, ante todo, el conocimiento de nosotros mismos y del otro.”

En el proceso de enseñanza- aprendizaje, los docentes del colegio Ciudad de Cuenca de acuerdo a los resultados de la encuesta ponen énfasis para qué y con

quién se trabaja, hay una preocupación constante, no solamente por el desarrollo de la inteligencia de los estudiantes, sino que además desarrollan habilidades y competencias para la resolución de las situaciones que se les presenten, tomando en cuenta que esta habilidad es producto del aprendizaje, de la interacción social y del clima emocional en que se desarrollan.

Considero que de acuerdo a los resultados los docentes del Colegio Ciudad de Cuenca con un excelente desarrollo emocional en el proceso de enseñanza – aprendizaje están formando estudiantes que se convertirán en ciudadanos bien informados y profundamente motivados provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas de la sociedad, buscar y asumir responsabilidades sociales es decir están preparándolos para la vida.

En la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades especiales los docentes alcanzaron una valoración de 0,788 puntos de 1.03 posibles. Los participantes se inclinan por la opción 5 cinco equivalentes a siempre.

Los docentes encuestados de acuerdo a esta dimensión están llevando a la práctica los postulados de una educación inclusiva y el mejoramiento de su calidad y equidad posibilitando que en el acceso al conocimiento, se rompan importantes desigualdades educativas, que permitan a muchas estudiantes superar su situación de desventaja o vulnerabilidad.

Dimensión Aplicación de normas y reglamentos: los docentes obtuvieron una valoración 0,965 de 1.03 posibles. Mayoría se inclinó a la opción cinco.

El cumplimiento de normas y reglamentos da cuenta de un verdadero profesionalismo en los docentes encuestados, esta dimensión orienta al docente como a los estudiantes en el desarrollo y afianzamiento del aprendizaje, esclarece los procesos de evaluación, y potencializa los materiales de apoyo para llevar a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje, en suma le posibilita al maestro desarrollar destrezas y competencias en los y las estudiantes.

Dimensión Relación con la Comunidad: Los docentes en esta dimensión obtuvieron 0,77 de 0,93 puntos posibles, la alternativa elegida fue Siempre.

Analizando los resultados y considerando que en la actualidad se hace imprescindible el trabajo mancomunado en las instituciones educativas buscando formas de colaboración y encuentro con la comunidad representada por los padres de familia que converjan en la formación integral de los y las estudiantes, es evidente que los docentes que participaron en la investigación cumplen a cabalidad en sus relaciones con la comunidad, resaltando que su rol debe dirigirse a la orientación a los padres de familia, si consideramos que los primeros orientadores de las jóvenes son los padres. La Revista Iberoamericana de Educación (1997) nos informa al respecto que el docente como orientador es uno de los *componentes críticos* de la eficacia de los programas de formación de padres.

Dimensión Clima de trabajo: Los docentes alcanzaron una valoración de 0,833 puntos de 0,93 posibles. Interpretando los resultados se puede deducir que existe un clima laboral positivo entre los docentes de la institución, que influencia sobre su comportamiento dentro de la institución y en el desarrollo de relaciones interpersonales, facilita la comunicación, el desarrollo de trabajo en equipo de acuerdo a los objetivos del plantel, y sobre todo fortalece la identificación y compromiso con la misma. No se debe olvidar la incidencia del clima laboral en la resolución de conflictos.

En el proceso de autoevaluación de los docentes de manera general alcanzaron una valoración de 8,03 puntos sobre 10 cuya equivalencia es de EXCELENTE

La Coevaluación desarrollada por los docentes del Colegio Ciudad de Cuenca, permitió tener una visión del desempeño del docente encuestado a través de los criterios de compañeros de trabajo del mismo ciclo, nivel o área, o de la misma especialidad. La valoración del desempeño en las dimensiones se enmarcó en los siguientes parámetros:

Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas: de 3.46 se lograron 3,037

Cumplimiento de normas y reglamentos de 1,92 puntos se lograron 1,395

Disposición al cambio en educación de 1,54 se lograron 1,222 puntos

Desarrollo emocional de 3.08 se lograron 2,531 puntos

De la coevaluación de docentes se logro obtener 8,185 de 10 puntos posibles.

Se puede verificar claramente que existe correlación entre la valoración obtenida por los docentes en la autoevaluación y el criterio de sus compañeros.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes, considerando en este punto que puede influir algunos aspectos subjetivos como la inclinación o rechazo hacia una asignatura determinada, grado de empatía con el docente, sin embargo la puntuación alcanzada por los docentes, permite establecer una nueva correlación con los resultados de la autoevaluación.

Los puntajes alcanzados en las diferentes dimensiones evaluadas fueron los siguientes:

- Habilidades pedagógicas y didácticas de 10,97 puntos se obtuvieron 8,308
- Habilidades de sociabilidad pedagógica.- de 4,12 se obtuvo 3,262.
- Atención a estudiantes con necesidades individuales.- se obtuvo 3.10 de 4,80
- Relaciones con los estudiantes.- de 4.11 se obtuvo 3,606

En la evaluación a los docentes los estudiantes les asignaron una valoración de 18,276 puntos de 24 posibles; como se puede apreciar existe por parte de los estudiantes una apreciación positiva de la labor docente.

La evaluación del desempeño docente por parte de los directivos puso en evidencia:

- Sociabilidad pedagógica de 2,35 los docentes obtuvieron una valoración de 1,900
- Atención a los estudiantes con necesidades individuales de 2.06 se obtuvo 1,773
- Habilidades pedagógicas y didácticas de 2.94 se obtuvo 2,608
- Aplicación de normas y reglamentos de 1,47 se obtuvo 1,124 puntos
- Relación con la comunidad de 1.18 puntos se obtuvo 0.862

El puntaje total de la evaluación docente por parte de los directivos es de 8,266

Desde la óptica de los directivos, el desempeño docente es positivo, dando cumplimiento a los estándares establecidos por el Ministerio de Educación que da cuenta de la calidad profesional de desempeño institucional.

La calificación promedio que obtuvieron en su desempeño los docentes alcanzó una puntuación de 82,591 que corresponde a la categoría A con una equivalencia de EXCELENTE.

En cuanto a la evaluación del desempeño directivo, considero que la evaluación de su desempeño profesional le sirve para conocer en qué nivel se encuentra su gestión, si su liderazgo cumple con los estándares que la calidad educativa requiere de un directivo de calidad.

En la dimensión de Competencias Gerenciales los directivos del Colegio Ciudad de Cuenca denotan las características de un liderazgo proactivo, que incluye actividades orientadas a unir a los actores del hecho educativo, hacia el cumplimiento de la misión de la institución, el directivo establece de acuerdo a la puntuación recibida por los diferentes estamentos evaluadores una calificación positiva, es decir se percibe que existe en la institución un líder que orienta, motiva a trabajar en equipo, emprender mejoras y transformaciones en la institución.

En la dimensión de Competencias Pedagógicas el directivo de la institución teniendo como eje de su accionar el Proyecto Educativo Institucional guía y supervisa el proceso de enseñanza- aprendizaje, tomando en consideración que alcanzar la calidad educativa precisamente se encuentra en la mejora de dicho proceso. El directivo de este plantel trata de que planes y programas educativos sean de calidad y respondan a las necesidades de los estudiantes, al respecto una experiencia gratificante se presentó el año pasado en el acceso de los y las estudiantes a estudios superiores la aprobación del examen de ingreso por un elevado número de estudiantes demuestra un proceso de enseñanza- aprendizaje efectivo.

Cabe anotar el directivo de la institución se halla empeñado en la actualización constante de los docentes para que puedan cumplir a cabalidad con su rol, velando además por su mejoramiento continuo.

En la dimensión de Liderazgo Comunitario los directivos del Colegio Ciudad de Cuenca mantienen una comunicación abierta con la comunidad, se ha logrado involucrarlos para trabajar en conjunto, estableciendo programas de acción acordes a los objetivos institucionales. En esta institución, los padres de familia se encuentran bien informados de los logros de sus hijas, participaron en forma

dinámica en la elaboración del Código de Convivencia, y expresaron sus puntos de vista en la socialización del Proyecto Educativo.

En cuanto a la evaluación por parte del Supervisor de plantel se puede apreciar que se valora positivamente el cumplimiento de leyes de los directivos en las diversas acciones de liderazgo tendientes a mejorar o mantener el rendimiento estudiantil, el crecimiento profesional de todo el personal y de otros actores como las familias y la comunidad. El directivo se puede apreciar tiene capacidad de conducir al plantel en situaciones cambiantes adopta diferentes enfoques de trabajo, según la situación teniendo como guía el mejoramiento continuo.

En general la puntuación obtenida por los directivos en la evaluación a su desempeño dan cuenta que se están cumpliendo los estándares que precisa de los directivos de un establecimiento de calidad.

La Puntuación promedia de los directivos por instrumento de evaluación fue la siguiente: Autoevaluación 14.733; Evaluación realizada por el Consejo Ejecutivo 15,2; Evaluación por el Consejo Estudiantil: 15.623; Evaluación por el Comité Central Padres de Familia: 18.144; Evaluación por el Supervisor: 15,681.

Se puede notar que alumnas, y padres de familia valoran positivamente el accionar de los directivos asignándoles una puntuación mayor, al igual que el Supervisor del Plantel. En general los directivos alcanzaron una puntuación final de 79,281 sobre 100 que los ubica en la categoría A con una equivalencia de EXCELENTE

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Concluido el trabajo de investigación se realizan las siguientes conclusiones:

- La presente investigación posibilitó el cumplimiento de su objetivo de evaluar la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Ciudad de Cuenca.
- La aplicación de instrumentos idóneos elaborados desde el Ministerio de Educación brinda mayor validez a la información recolectada.
- Contrariamente a lo que plantea el supuesto de las deficientes características de los establecimientos de educación básica y bachillerato en función de los estándares de calidad, el Colegio Ciudad de Cuenca a través de la presente evaluación ha demostrado el cumplimiento de los estándares, colocándolo como una institución con calidad institucional.
- La autoevaluación de docentes de su desempeño se presenta como una reflexión crítica y objetiva, pues la puntuación obtenida en la evaluación por parte de estudiantes, padres de familia corrobora su actuación en la práctica.
- De igual manera la autoevaluación de los directivos da cuenta del cumplimiento de estándares de desempeño verificados en la calificación otorgada por el Consejo estudiantil, padres de familia y Supervisor de la institución.
- Los padres de familia emitieron en la encuesta una valoración positiva de la labor docente, y directiva situación que debe ser tomada en cuenta para ampliar estrategias de colaboración de la institución en la educación de los mismos.
- La calificación final de Excelencia obtenida en el desempeño de docentes y autoridades se encuentra en relación con el mejoramiento continuo del proceso de aprendizaje de los y las estudiantes, que ya recoge sus primeros

frutos al dotar a los y las estudiantes bachilleres de los aprendizajes necesarios para su aprobación de las pruebas de ingreso a la universidad.

RECOMENDACIONES

Se recomienda de manera general a toda la Comunidad educativa del Colegio Ciudad de Cuenca continuar trabajando mancomunadamente en pos del cumplimiento de los objetivos institucionales, en una mejora continua de procesos que posibilite a futuro contar con la acreditación de parte del Ministerio de Educación como institución que ofrece una educación de calidad.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Título: “Estrategias de colaboración del Colegio Ciudad de Cuenca en la educación de padres de familia del plantel para optimizar el acompañamiento en el proceso de aprendizaje de los y las estudiantes y participación en el desarrollo del PEI, durante el año 2012-2013.”

1. Justificación

En el proceso de evaluación del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Ciudad de Cuenca, los padres de familia emitieron en la encuesta una valoración positiva de la labor docente, y directiva situación que debe ser tomada en cuenta por la institución para optimizar la relación institución – padres de familia, en otras palabras ampliar estrategias de colaboración del plantel para consolidar la participación efectiva de los padres en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, al mismo tiempo que dotarles de herramientas que les permita un verdadero acompañamiento en el proceso formativo de sus hijas.

El proyecto Estrategias de colaboración del Plantel en la educación de los padres surge para consolidar el nivel de satisfacción de los padres de familia y elevar los niveles de comunicación de los mismos con la institución, insertándolos como agentes activos del proceso educativo.

Considerando que ser padres no es una profesión, ni un conjunto de justificación de actividades, sino una actitud de compromiso que la institución pretende generalizar, desechando aquella percepción que aún se mantiene en un elevado número de padres que consideran que el único agente formativo de sus hijas es la institución educativa, situación que incide muchas veces en su rendimiento académico.

Por otro lado, como institución educativa que oferta una educación de calidad, directivos y docentes tienen como objetivo mejorar el rendimiento de los y las estudiantes hasta el nivel de excelencia, requiriendo para ello un real acompañamiento de los padres de familia en este proceso.

Además hace necesario en la actualidad una comunicación más rápida y efectiva entre la institución y los padres de familia, y al disponer la institución de los recursos tecnológicos adecuados para el desarrollo de la propuesta, se hace necesario optimizar su empleo en beneficio de los padres de los y las estudiantes, para lograr de esta manera un mayor acercamiento y colaboración.

También el proyecto se justifica por la necesidad de involucrar a los padres de familia en la elaboración y desarrollo del PEI, tratando de obtener una mayor colaboración en temáticas que para la generalidad de padres son desconocidas.

Arancibia, Herrera y Strasser (2007) afirman que, es muy importante establecer la relación familia - escuela, dentro de la formación de los estudiantes considerando que la escuela juega un rol importante en los procesos de socialización, de desarrollo del conocimiento, de adquisición de habilidades y de competencias para la participación adecuada en el sistema social, intentando responder así a las demandas que la sociedad actual le exige al individuo.

2. Objetivos de la Propuesta

- Optimizar el nivel de colaboración de la institución con los padres de familia y representantes de los y las estudiantes.
- Desarrollar un programa de capacitación docente de acuerdo a la temática que se plantea en la propuesta.
- Desarrollo de talleres de orientación y capacitación a los padres de familia de la institución
- Capacitarlos en el manejo de TICs para una comunicación más efectiva con el centro educativo.
- Orientar a los padres de familia para su participación en organismo del Colegio

3. Actividades

- Socialización de los resultados de la evaluación de desempeño docente y directivo de la institución.
- Análisis de la propuesta de mejoramiento educativo y selección de temáticas y del equipo de docentes para desarrollar talleres
- Elaboración del cronograma de capacitación de Docentes.
- Desarrollo del Taller de capacitación docente
- Delegación de los instructores para el programa de capacitación a padres de familia en informática básica.
- Elaboración de material informativo para la participación de los padres de familia en órganos colegiado.
- Desarrollo de talleres de orientación y capacitación a padres de familia.

4. Localización y cobertura espacial

El Colegio Ciudad de Cuenca, institución emblemática de la ciudad de su mismo nombre. Se encuentra localizado en una de las zonas de mayor concentración poblacional, funciona con doble jornada de trabajo: matutina y vespertina, con una población estudiantil de 1553 alumnas, está dotado de una infraestructura acorde a las necesidades pedagógicas y tecnológicas; con una planta docente de 64 docentes. La propuesta desde este punto de vista se contextualiza a las características del medio como punto de partida para desarrollar sus actividades, colaboración con también coloca al docente como principal agente orientador, posibilitando por otra parte la colaboración de instituciones a través de su conocimiento.

5. Población Objetivo

La población objetivo está constituida por autoridades, docentes como principales agentes involucrados en poner en marcha el Proyecto Educativo Institucional quienes pretenden generar soluciones y herramientas para lograr un involucramiento más cercano de los padres de familia, con el fin de lograr su satisfacción y por ende el apoyo en las labores que desarrolla la institución.

6. Sostenibilidad de la Propuesta

La sostenibilidad de la propuesta se encuentra enmarcada en la disponibilidad de recursos que posee el colegio Ciudad de Cuenca que se detallan a continuación:

Recursos Humanos: La institución cuenta con directivos caracterizados por su liderazgo y capacidad de gestión, docentes orientadores profesionales en el área, colaboración de talleristas externos, psicólogos, motivadores profesionales reconocidos para el efecto.

Recursos Tecnológicos: El Colegio Ciudad de Cuenca, cuenta con modernas instalaciones de laboratorios de informática con profesionales del área que intervendrán para mediante talleres orientar a los padres en el uso de la Tics, para ampliar las vías de comunicación de los padres con la institución.

De igual manera la institución cuenta con los recursos materiales: de oficina, equipos, laboratorios; Físicos: infraestructura adecuada; Económicos: presupuesto de la institución, y la capacidad organizacional para desarrollar la propuesta.

7. Presupuesto

	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
MATERIAL DE OFICINA			
Papel A- 4			300,00
Tóner para Impresora tinta			100,00
Refrigerios			300,00
Asesoramiento de especialistas			1.000
SUB TOTAL			1.700
LOGISTICA			
Transporte			300,00
Imprevistos			200,00
TOTAL			\$ 2.200,00

El presupuesto para la puesta en marcha del Proyecto de colaboración Institución educativa – padres de familia será financiado en parte con el presupuesto del plantel, en lo referente a contratación de especialistas en la temática a desarrollarse, y con actividades de autogestión.

8. Cronograma de la propuesta

La propuesta está diseñada para un año escolar, se propone cuatro momentos de reunión por año de educación básica o bachillerato, para cada sección (matutina, y vespertina) y tendrá tres años de duración en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional.

La Propuesta de colaboración está sujeta a cambios cuando se trata de la intervención de conferencistas externos, pero las actividades programadas por profesores y coordinadores se realizarán en las fechas definidas con anterioridad.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA DE EJECUCIÓN	VERIFICADORES
Socialización de los resultados de la evaluación de desempeño docente y directivo de la institución.	Rectora- Maestrante	- II semana de septiembre	Lista de asistencia Actas de la reunión
Análisis de la propuesta de mejoramiento educativo y selección de temáticas y del equipo de docentes para	AUTORIDADES Consejo Ejecutivo	- I semana de octubre	Actas del C.E.

capacitación			
Elaboración del cronograma de capacitación de Docentes y Padres de familia.	Vicerrector Jefe de Talento Humano	- II semana de octubre	Cronograma
Desarrollo de Taller de capacitación a docentes	Equipo de profesionales en distintas áreas	- III semana Mes de octubre	Informes de asistencia
Delegación de los instructores para el programa de capacitación a padres de familia en informática básica.	Rectora Vicerrector Coordinador de Área	- III semana mes de octubre	Actas de la reunión , oficio de delegación
Elaboración de material informativo para la participación de los padres de familia en órganos colegiado.	Vicerrector Coordinador de Área Dpto. de Consejería	- IV semana mes de octubre	Constatación física del material
Desarrollo de talleres de orientación y capacitación a padres de familia	Equipo de docentes Profesionales	- mes de Noviembre	Informes, lista de asistentes

8. BIBLIOGRAFÍA

Aragón, L. E; Silva, A, (2002), Evaluación Psicológica en el área educativa, Editorial Pax México, México.

Bracho, T. (2009), Innovación en la Política Educativa. Escuelas de Calidad. Flacso. México.

Constitución de la República del Ecuador. (2008)

Fallas, V.H; Herrera V. (1998), Evaluación de Implantación de un sistema de calidad en instituciones educativas. EUNED Editorial Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.

Ferrer, G y Arregui P. (2003) Las pruebas internacionales de aprendizaje en América Latina y su impacto en la calidad de la educación: Criterio para guiar futuras aplicaciones. PREAL.

Filmus. D (1999), Los Condicionantes de la Calidad Educativa, Ediciones Novedades Educativas, México.

Fundamentos Teóricos y aplicaciones prácticas. Universidad de Salamanca. Madrid.

Gutiérrez, Marisol (2004)“Actualidades investigativas en educación “Revista electrónica.

Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2012) Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador

Ministerio de Educación del Ecuador (2010) Actualización y Fortalecimiento Curricular,

Ministerio de Educación. “Estándares de Calidad Educativa”, www.educación.gob.ec.

Montenegro I. A. (2007), Evaluación del Desempeño docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Cooperativa Editorial Magisterio, Colombia.

Naranjo. Herrera L. (2010) Currículo por competencias para una formación humana integral. Colección Sembrar futuro. Ambato- Ecuador

Peña, M. (1999) Tendencias internacionales en evaluación de la calidad de la educación. En: Hacia una Cultura de la Evaluación. Memorias del Tercer Foro Educativo Distrital. Santafé de Bogotá.

Pérez Juste, (2000) Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y evaluación. Narcea: Madrid.

Ravela, P. (2003) Sistemas Nacionales de Evaluación de Aprendizajes. En: Revista Magisterio, educación y pedagogía. Bogotá, D.C.

Rosales, Carlos (2000), Evaluar es Reflexionar sobre la enseñanza, Narcea Ediciones, Madrid.

Ruiz, J. M. (2004), Cómo hacer una Evaluación de Centros Educativos, Tercera Edición, Narcea Ediciones, Madrid.

Saavedra, Manuel (2001) Evaluación del Aprendizaje. Conceptos y Técnicas. Editorial Pax México, México.

Seijas D. A. (2002), Evaluación de la Calidad en Centros Educativos, Netbiblo, España.

Vivas, Mireya (1999) El Modelo de Calidad Total para instituciones educativas .En Revista Acción Pedagógica. Universidad de los Andes, Táchira- Venezuela

Tejedor, F, Rodríguez, J. (1996), Evaluación Educativa. II Evaluación Institucional.

UNESCO, (2005) Informe de Seguimiento. Educación Para Todos (EPT),

9. ANEXOS

ANEXO N° 1

Oficio enviado por la Sra. Rectora del Colegio Ciudad de Cuenca concediendo el permiso respectivo para realizar este estudio investigativo.

(Dicho documento será anexado en la entrega final de este trabajo)

ANEXO Nº 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para Autoevaluación de los Docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.10.- Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor					
3.11.- Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1.- Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2.- Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3.- Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4.- Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5.- Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6.- Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7.- Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8.- Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9.- Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10.- Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5.- APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1.- Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2.- Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3.- Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4.- Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5.- Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6.- Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7.- Planifico mis clases en función del horario establecido					
5.8.- Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9.- Llego puntualmente a todas mis clases					
5.10.- Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6.- RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1.- Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2.- Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3.- Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.					

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 en relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7.- Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8.- Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9.- Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:.....

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO Nº 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para Coevaluación de Docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Información con fines investigativos

Fecha de Evaluación:.....

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N° 4

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1.- SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
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.					
1.3.- Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4.- Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5.- Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes					
1.6.- Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7.- Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación					
1.8.- Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
En promedio, el docente de su institución:	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 especial leve en los estudiantes.					
2.5.- Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6.- Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					

2.7.- Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS 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 del inicio del año lectivo.					
3.8.- Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9.- Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10.- Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:.....

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO Nº 5

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

Instrumento para evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2.- HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1.- Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2.- Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3.- Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4.- Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					

2.5.- Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6.- Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:.....

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO Nº 6

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para la evaluación de los docentes por parte
De los padres de familia y/o representantes***

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
INSTRUCCIONES
<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 EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3.- SOCIABILIDAD PEDAGOGICA 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.- ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1.- Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2.- Recomienda que su hijo o hija 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 COLABORACION!

ANEXO Nº 7

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad? Sí No

¿Quién aplico la ficha? Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA

- Matemática
- Lenguaje
- Ciencias Naturales
- Ciencias Sociales
- Historia
- Literatura
- Biología
- Física
- Química
- Informática
- Inglés
- Otras

(Especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8° EB 9° EB 10° EB

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INDIVIDUALES

CRITERIOS DE EVALUACION El docente:	VALORACIÓN	
	SI	NO
1.- Presenta el plan de clase al observador.		
2.- Inicia su clase puntualmente.		
3.- Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4.- da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		
5.- Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6.- Realiza una evaluación diagnostica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACION El docente:	VALORACIÓN	
	SI	NO
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 investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

ANEXO Nº 8

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director o Rector, 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 la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b.- Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1.- COMPETENCIAS GERENCIALES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1.- Asisto puntualmente a la institución.					
1.2.- Falto a mi trabajo solo en casos 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, par que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.- Propicio el cumplimiento del Reglamento interno de la institución					
1.34.- Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.- Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36.- Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.- Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.- Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.- Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40.- Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.- Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.- Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43.- Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.44.- Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.- Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.- Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.47.- Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.- Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.- Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.- Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.- Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas					

correspondientes.					
1.52.- Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53.- Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54.- Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.- Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56.- Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57.- Coordino con el Presidente del Comité Central 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 PEDAGOGICAS	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 matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.13.- Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14.- Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

ANEXO Nº 9

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 DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1.- COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1.- Asiste puntualmente a la institución.					
1.2.- Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3.- Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4.- Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5.- Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6.- Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7.- Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8.- 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 del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18.- 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 PEDAGOGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1.- Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2.- Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3.- Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4.- Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5.- Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6.- Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1.- Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2.- Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3.- Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4.- 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 y otras entidades gubernamentales y privadas.					
3.9.- Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10.- Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

ANEXO N° 10

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 DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1.- COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1.- Asiste puntualmente a la institución.					
1.2.- Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3.- 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 Estudiantil.					
1.8.- Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9.- Promueve la participación del Comité Central 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 y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1.- Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2.- Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes 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 matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5.- Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1.- Mantiene 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 socioculturales 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 COLABORACION!