



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

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina Doce de Octubre del cantón El Triunfo provincia del Guayas durante el año lectivo 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Brito Velarde, Gladys Marlene

DIRECTOR: Culcay Siavichay, Manuel Mesías, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

## CERTIFICACIÓN

Doctor:

Manuel Mesías Culcay Siavichay

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina Doce de Octubre del cantón El Triunfo provincia del Guayas durante el año lectivo 2012-2013”** realizado por el profesional en formación: **Brito Velarde Gladys Marlene**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre del 2013

f). . . . .

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Brito Velarde Gladys Marlene** declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: Brito Velarde Gladys Marlene

Cédula: 0907768535

## DEDICATORIA

**“Caminante, son tus huellas el camino y nada más, caminante, no hay camino se hace camino al andar”**

**(Antonio Machado)**

Con amor dedico este sencillo trabajo a la persona más importante en mi vida después de Dios: mi madre Hilda Marina, fuente inagotable de amor, valor y sacrificio.

También a mis queridos familiares, especialmente a mis sobrinos, alumnos y maestros.

**Brito Velarde Gladys Marlene**

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los que han hecho posible la realización de este trabajo:

A Dios, dador de todo bien.

A mi familia, en especial a mi madre, a mis hermanos Marina y Roberto y a mi cuñado Vicente.

A la Unidad Educativa “Doce de Octubre” del cantón El Triunfo, provincia del Guayas, que hizo posible la realización de este trabajo.

A la Universidad Particular de Loja, que con sus sabias directrices apoyó a su maestrante.

Al Dr. Manuel Culcay, director de mi tesis por su valiosa asesoría.

**Brito Velarde Gladys Marlene**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Páginas</b>
CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
MARCO TEÓRICO:	8
CAPÍTULO I CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	8
1. Calidad de las instituciones educativas	9
1.1 Introducción a la definición de calidad educativa	9
1.2. Estándar, estándar de calidad y estándar de calidad educativa	12
1.3 Estándar de calidad educativa de nuestro sistema educativo	10
1.4. Las instituciones educativas	12
1.5. La relevancia de la calidad de las instituciones educativas	13
CAPÍTULO II EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	16
1. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	16
1.1. ¿Qué es calidad educativa?	19
1.2. Principios fundamentales de la calidad educativa	19
1.3. Relevancia de la evaluación de las instituciones educativas	20
1.4. La Autoevaluación institucional	21
CAPÍTULO III EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	23
1. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	24
1.1. Algunas precisiones acerca de la evaluación	25
1.2. Proceso histórico de la evaluación	25
1..3. Evaluación educativa	25

1.4.	Características de la evaluación educativa	26
1.5.	Tipos de Evaluación educativa	27
1.6.	Funciones y ámbitos de la Evaluación educativa	28
1.7.	Principios y fines de la evaluación educativa	29
1.8.	Evaluación de los aprendizajes	30
1.9.	¿Quién es el docente?	31
1.10.	Evaluación del desempeño profesional de los docentes	31
1.11.	Funciones del desempeño profesional docente	32
1.12.	La relevancia de la evaluación del desempeño profesional docente	32
CAPÍTULO IV EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS		35
1.	La evaluación del desempeño profesional de los directivos	36
1.1.	Algunas precisiones acerca de gestión	36
1.2.	Gestión educativa institucional	37
1.3.	La relevancia del desempeño profesional de los directivos	39
METODOLOGÍA		40
1.	Participantes	41
2.	Muestra de Investigación	43
3.	Técnicas e instrumentos de investigación	
3.1.	Técnicas de investigación: Encuesta y Observación	45
3.2.	Instrumento de investigación: Cuestionarios	
4.	Diseño y procedimiento	46
4.5.	Comprobación de los supuestos	48
RESULTADOS OBTENIDOS		49
1.	Introducción	50
2.	Tablas de evaluación del desempeño profesional docente	51
2.1.	Autoevaluación de los docentes	43
2.1.1.	Tabla 1: Sociabilidad pedagógica	51
2.1.2.	Tabla 2: Habilidades pedagógicas y didácticas	52
2.1.3.	Tabla 3: Desarrollo emocional	55
2.1.4.	Tabla 4: Estudiantes con necesidades individuales	56
2.1.5.	Tabla 5: Aplicación de normas y reglamentos	57
2.1.6.	Tabla 6: Relaciones con la comunidad	58
2.1.7.	Tabla 7: Clima de trabajo	59
2.1.8.	Tabla 8: Resumen de la autoevaluación de los docentes	60

2.2 Coevaluación de los docentes	61
2.2.1 Tabla 1: Habilidades pedagógicas y didácticas	61
2.2.2. Tabla 2: Cumplimiento de normas y reglamentos	62
2.2.3. Tabla 3: Disposición al cambio en educación	63
2.2.4: Tabla 4: Desarrollo emocional	64
2.2.5. Tabla 5: Resumen de la coevaluación docente	65
2.3. Evaluación de los docentes por parte del rector	66
2.3.1. Tabla 1: Sociabilidad pedagógica	66
2.3.2. Tabla 2: Atención a estudiantes con necesidades individuales	67
2.3.3. Tabla 3: Relaciones con la comunidad	68
2.3.4. Tabla 4: Aplicación de normas y reglamentos	69
2.3.5. Tabla 5: Relaciones con la comunidad	70
2.3.6. Tabla 6: Resumen de la evaluación de los docentes por parte del rector	71
2.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	72
2.4.1. Tabla 1: Habilidades pedagógicas y didácticas	73
2.4.2. Tabla 2: Habilidades de sociabilidad pedagógica	77
2.4.3. Tabla 3: Atención a estudiantes con necesidades individuales	80
2.4.4. Tabla 4: Relaciones con los estudiantes	83
2.4.5. Tabla 5: Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	86
2.5. Evaluación de los docentes por parte de los P.F y/o representantes	87
2.5.1. Tabla 1: Relaciones con la comunidad	87
2.5.2. Tabla 2: Aplicación de normas y reglamentos	89
2.5.3. Tabla 3: Sociabilidad pedagógica	91
2.5.4. Tabla 4: Atención a estudiantes con necesidades individuales	95
2.5.5. Tabla Resumen de la evaluación de los docentes por los padres de familia	99
2.6. Evaluación de los docentes: Observación de clases	100
2.6.1. Tabla 1: a) Actividades iniciales	100
2.6.2. Tabla 2: b) Proceso de enseñanza aprendizaje	103
2.6.3. Tabla 3: c) Ambiente en el aula	107
2.6.4. Tabla 4: Resumen de la observación aúlica	109
2.7. Tablas de las evaluaciones del desempeño profesional directivo	110
3. Tablas de evaluación del desempeño profesional directivo	
3.1. Autoevaluación del rector	110

3.1.1. Tabla 1: Competencias gerenciales	110
3.1.2. Tabla 2: Competencias pedagógicas	114
3.1.3. Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad	111
3.1.4. Tabla 4. Resumen de la autoevaluación al rector	115
3.2 Evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico	116
3.2.1. Tabla 1: Competencias gerenciales	118
3.2.2. Tabla 2: Competencias pedagógicas	123
3.2.3. Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad	125
3.2.4. Tabla 4: Resumen de la evaluación del director por el Consejo Directivo	126
3.3 Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil	127
3.3.1. Tabla 1: Competencias gerenciales	127
3.3.2. Tabla 2: Competencias pedagógicas	128
3.3.3. Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad	129
3.3.4. Tabla 4: Resumen de la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil	130
3.4. Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia	131
3.4.1. Tabla 1: Competencias gerenciales	131
3.4.2. Tabla 2: Competencias pedagógicas	133
3.4.3. Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad	134
3.4.4. Tabla 4: Resumen de la evaluación del rector por parte del Comité de P. de F.	135
3.5. Evaluación del rector por parte del supervisor	136
3.5.1. Tabla 1: Competencias gerenciales	136
3.5.2. Tabla 2: Competencias pedagógicas	140
3.5.3. Tabla 3: : Competencias de liderazgo en la comunidad	142
3.5.4. Tabla 4: Resumen de la evaluación del rector por parte del supervisor	143
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	145
1. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa “Doce de octubre”	146
.1.1 Autoevaluación de docentes	
.1.2 Coevaluación de docentes	148
.1.3 Evaluación del rector a los docentes	
.1.4 Evaluación de los estudiantes a los docentes	150
1.5 Evaluación de Padres de Familia a los docentes	151
.1.6 Observación Áulica	152
.2 Valoración del desempeño profesional directivo	154
2.1 Autoevaluación del rector	

.2.2. Evaluación del Consejo Directivo al rector	
.2.3 Evaluación del Consejo Estudiantil al rector	155
.2.4 Evaluación del Comité Central de P.F. al rector	
2.5. Evaluación del supervisor al rector	156
2.6 Valoraciones Finales del desempeño Profesional Docente y Directivo de la Unidad Educativa “Doce de Octubre”	157
CONCLUSIONES	159
1.Conclusiones	160
PROPUESTA	163
1.Título de la Propuesta	164
2. Justificación	164
3. Objetivos de la Propuesta	165
4.Actividades	166
5. Localización y cobertura espacial	166
6.Población objetivo	167
7. Sostenibilidad de la Propuesta	167
7.1. Recursos humanos	167
7.2. Recursos materiales	167
8. Presupuesto	168
9. Cronograma de la Propuesta	169
BIBLIOGRAFÍA	171
ANEXOS	174
Documentos:	175
Solicitud	175
Certificación 1	176
Certificación 2	177
Cuadros y gráficos	178
Cuadros 1 a y 1 b	178
Gráfico 1	179
Cuadros 2 a y 2 b	180
Gráfico 2	181
Cuadros 3 a y 3 b	182
Gráfico 3	183
Cuadros 4 a y 4 b	184

Gráfico 4	185
Cuadros 5 a y 5 b	186
Gráfico 5	187
Cuadros 6 a y 6 b	188
Gráfico 6	189
Cuadros 7 a y 7 b	
Gráfico 7	191
Cuadros 8 a y 8 b	192
Gráfico 8	193
Cuadros 9 a y 9 b	194
Gráfico 9	195
Cuadros 10 a y 10 b	196
Gráfico 10	197
Cuadros 11 a y 11 b	198
Gráfico 11	199
Cuadros 12 a y 12 b	200
Gráfico 12	201
Cuadros 13 a y 13 b	202
Gráfico 13	203
Cuadro14 a y Gráfico 14	204
Fotos	205
Vista panorámica de la Unidad Educativa “ Doce de octubre”	205
Vista parcial de la institución	206

## RESUMEN EJECUTIVO

La UNESCO en el II Encuentro Latinoamericano de la Sociedad Civil para la incidencia en Políticas Educativas, realizado en diciembre del 2003 en Santa Cruz, Bolivia, estableció los lineamientos del plan regional del 2004 para los países latinoamericanos en la construcción de la calidad educativa, considerando a la evaluación como parte esencial en el proceso de mejora de la educación.

El trabajo investigativo se lo realizó en la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina Doce de Octubre del cantón El Triunfo de la provincia del Guayas. El objetivo general de la investigación fue: Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en la institución referida, allí se efectuó el trabajo de campo durante el mes de febrero y se aplicaron como técnicas: la encuesta y observación.

El resultado de la investigación fue que los docentes tienen falencias pedagógicas y que falta mayor acompañamiento de los directivos a su cuerpo docente. Como respuesta a estos hallazgos, se elaboró un plan de fortalecimiento y mejoramiento del desempeño docente y directivo de la institución.

Palabras Claves: Evaluación educativa Comunidad Educativa Proceso de mejora

Calidad y calidez educativa

## ABSTRACT

UNESCO on the 2nd meeting Latin American of the society Civil for the impact on educational policies, held in December 2003 in Santa Cruz, Bolivia, established the guidelines of the regional plan of 2004 for Latin American countries in the construction of educational quality, whereas the assessment as an essential part in the process of improving education.

The research work is performed on the unit education particularly mixed evening Doce de Octubre Canton El Triunfo in the province of Guayas. The overall objective of the research was: develop a professional performance evaluation diagnostic teaching and management in the institution referred, there was conducted the field work during the month of February and they applied as techniques: survey and observation.

The result of the research was that teachers have educational shortcomings and missing more accompaniments of managers to their teaching staff. In response to these findings, a plan of strengthening and improvement of the teaching and managerial performance of the institution was developed.

Key words: Educational assessment Educational community Process of improvement

Quality and educational warmth

## INTRODUCCIÓN

El Congreso de Educación Secundaria, Derecho, Inclusión y Desarrollo realizado por la UNICEF en Argentina en abril del 2010, destacó que las falencias de un sistema educativo no solo tiene que ver con el rendimiento académico de los alumnos sino con la calidad del desempeño de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa. La evaluación tiene por tanto un papel de gran trascendencia dentro del ámbito educativo, no porque sea un tema nuevo, sino porque la comunidad educativa es cada vez más consciente de la importancia y de las repercusiones que tiene el hecho de ser evaluado y a su vez de evaluar.

Siempre se ha pensado que solo los estudiantes debían ser evaluados, actualmente se vive la cultura de la evaluación en las instituciones educativas y se evalúa tanto el desempeño profesional docente como el directivo, a fin de que haya un mejoramiento de personas e instituciones educativas. Para que estos desempeños sean eficientes y efectivos se hacen necesarios los estándares de calidad educativa, puesto que actualmente el nivel de competencias entre individuos e instituciones es mucho mayor que antes.

Durante las tres últimas décadas la educación ecuatoriana había sufrido una profunda crisis, concretamente a finales de los 90 el impacto económico afectó profundamente a todos los estratos de la población, especialmente a las clases sociales más desfavorecidas, muchas personas tuvieron que salir fuera del país, para poder sacar adelante a sus familias y surge así la migración que afectó y continúa afectando a miles de familias sobre todo a sus integrantes más vulnerables como son los niños y jóvenes. Había un gran déficit en la infraestructura escolar, la educación ecuatoriana se encontraba en manos de un partido político cuyos dirigentes se repartían las cuotas de poder y la juventud estudiantil era manipulada por ellos para salir a las calles y realizar toda suerte de desafueros. Los programas de estudio estaban totalmente desactualizados, con esquemas pedagógicos tradicionales y alejados de la demanda cultural y tecnológica, a tal punto que los profesionales que se graduaban en las universidades del país no respondían a las nuevas exigencias de la sociedad. Había escasa capacitación a los docentes y de parte de estos poca auto preparación y mucha desmotivación, con una remuneración escasa, que los llevaba a realizar múltiples actividades totalmente ajenas a la docencia, con el fin de mejorar sus familiares.

La UTPL como una institución de estudios superiores de primer orden, ha tenido el gran acierto de aprovechar la coyuntura que está viviendo el país actualmente en lo educativo, especialmente con los procesos de evaluación de la calidad educativa, para auspiciar a sus maestrantes de Pedagogía en el desarrollo de una investigación en el ámbito nacional sobre: ***“La evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”***.

Se justifica por tanto el trabajo que se ha realizado en la Unidad Educativa Particular, Mixta y Vespertina “Doce de Octubre”, porque a través de los resultados de las diferentes variables hemos encontrando respuestas para algunas interrogantes que tienen que ver con el desempeño docente en relación a su sociabilidad pedagógica, habilidad pedagógica y didáctica, desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, la relación con la comunidad y el clima de trabajo, a través de la autoevaluación, coevaluación, la evaluación de los alumnos, de los padres de familia y del rector.

De la misma manera, la supervisión áulica nos permitió conocer como el docente evaluado desarrolla el proceso de enseñanza –aprendizaje con sus alumnos en el salón de clase. En cuanto al desempeño profesional directivo en su relación con sus competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo de la comunidad a través de la autoevaluación del mismo directivo, de la evaluación del Consejo Directivo, del Consejo Estudiantil, del Comité Central de Padres de Familia y del Supervisor Escolar de la zona.

La Unidad Educativa Particular, Mixta y Vespertina “Doce de Octubre”, ubicada en el cantón El Triunfo en la provincia del Guayas, es la institución educativa donde se realizó el trabajo de investigación. Es una institución que tiene 24 años sirviendo a la niñez y a la juventud del cantón El Triunfo y sus alrededores, cuenta entre sus fortalezas y oportunidades con un personal docente y administrativo idóneo, una infraestructura física propia y completa, el continuar manteniendo la cobertura de acceso a la educación básica y de bachillerato con sus especializaciones en Contabilidad y Administración, Aplicaciones Informáticas y Químico-Biológica, la existencia del Comité de Padres de Familia que coordina su actividad con los directivos del plantel, además la institución está ubicada en un sector estratégico, algunos padres o madres de familia han estudiado en el establecimiento, por lo tanto conocen del quehacer educativo, la filosofía de la institución y a sus autoridades- propietarios.

Si bien es cierto que hay aspectos positivos que apoyan la propuesta de calidad educativa que la institución ofrece a la comunidad, también están presentes las debilidades y amenazas que es natural existan y que son: la falta de integración del cuerpo docente en los aspectos básicos como la planificación y demás actos sociales, la falta de precisión de un modelo pedagógico a seguir, la migración y desorganización familiar de los hogares, que afecta el rendimiento de los estudiantes.

En vista de todo ello, la institución se encontraba en un proceso de autoevaluación interna y es por ese motivo que aceptó colaborar con la maestrante, pues consideró que esta investigación sería muy oportuna, porque le daría más pautas para la mejora institucional y sería una visión desde fuera de sus propios protagonistas.

El presente trabajo investigativo ha permitido a la “Unidad Educativa Doce de Octubre” conocer mejor su realidad como institución, implementar un plan de mejora casa adentro que le lleve a ser una alternativa educativa de calidad y de calidez para la niñez y juventud de El Triunfo y sus alrededores. A los directivos – dueños de la referida institución les ayudó a efectuar los correctivos adecuados para la buena marcha de la comunidad educativa, a los docentes a cambiar su concepción acerca de la evaluación y a reconocer que la educación es un proceso orientado a que los alumnos tengan éxitos y no fracasos. Como es de esperar, la niñez y juventud que se educa allí se sentirá mejor motivada y con los arrestos necesarios para saber conocer, saber hacer, saber ser, saber emprender y saber convivir con su entorno inmediato.

El desarrollo de nuestra investigación fue factible desde el punto de vista educativo, porque existe una política de estado que a través del Ministerio de Educación, que orienta el proceso evaluativo, están realizando actualmente las instituciones educativas con el fin de mejorar su propuesta educativa, la actual Constitución del País, en su artículo 26 expresa lo siguiente:

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

Por lo tanto el Ministerio de Educación es el organismo rector, encargado de que todos estos derechos se cumplan y sean las instituciones educativas respuesta adecuada a los retos de la ciencia y tecnología que exige la sociedad actual.

Desde el punto de vista legal esta investigación fue factible porque existe toda la normativa jurídica necesaria, que permite se den los procesos de mejora, que niñas, niños y adolescentes, sin importar sus diferencias sean incluidos dentro del sistema educativo, para ello se cuenta con la misma Constitución del Estado, el Código de la Niñez y de la Adolescencia que en su artículo 37 manifiesta que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación y que esta sea de calidad, El Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez, etc.

Desde el punto de vista pedagógico es factible el trabajo investigativo a realizar porque está sostenido de una serie de documentos que apoyan el mejoramiento del sistema educativo ecuatoriano como: “El Plan Decenal”, “El Plan de Autoevaluación Institucional”, “Estándares de calidad educativa 2012”, “El Reglamento LOEI”, “Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010”, “Instructivo para el operativo de evaluación del desempeño docente y directivo institucional” entre otros.

Los objetivos a lograr a través de la realización del presente trabajo de investigación son:

**Objetivo General:**

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de Octubre del cantón El Triunfo, provincia del Guayas.

**Objetivos Específicos:**

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de octubre”, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de octubre” del cantón El Triunfo de la provincia del Guayas.

- Evaluar el desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de octubre” del cantón El Triunfo de la provincia del Guayas.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejora del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de octubre” del cantón El Triunfo de la provincia del Guayas.

Los objetivos que se formularon en la investigación se pudieron alcanzar gracias a la evaluación que se efectuó en la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de octubre”, ubicada en el cantón El Triunfo de la provincia del Guayas, institución que muy generosamente nos abrió sus puertas y nos facilitó sus dependencias para la realización de nuestro trabajo de campo. Finalizado nuestro trabajo investigativo y de acuerdo con los resultados hallados podemos manifestar que:

- La institución educativa en relación al desempeño profesional de sus docentes, tuvo un promedio de **Bueno**, lo que denota la existencia de falencias pedagógicas que deben fortalecerse y mejorarse para que la institución pueda ser una alternativa educativa adecuada a las necesidades de la población del Triunfo.
- El desempeño profesional directivo de la institución tuvo a diferencia de los docentes, un promedio de **Excelente**, sin embargo se percibe por el resultado de la evaluación que falta un mayor acompañamiento e integración en las actividades de planificación pedagógica de los directivos a su personal docente para que no exista esa dicotomía entre el quehacer pedagógico del cuerpo docente y el quehacer pedagógico de sus directivos.

Como respuesta a estos hallazgos se ha elaborado una propuesta, que pretende apoyar tanto el trabajo pedagógico del cuerpo docente como del directivo de educación básica superior como de bachillerato a fin de contribuir en cierta forma con el mejoramiento de la calidad educativa de esta querida institución.

## **MARCO TEÓRICO**

### **CAPÍTULO I**

Los seres humanos como individuos y como sociedad buscamos siempre la superación, el progreso, aspiramos siempre a querer ser mejores profesionales, a embarcarnos en los mejores proyectos, buscamos siempre la calidad y no la cantidad. Pero como podemos lograr todo esto sino conocemos cuáles son nuestras falencias y cómo superarlas, de allí la importancia de la evaluación como control, cumplimiento de patrones, de niveles de exigencia, de estándares de calidad, etc.

Si ubicamos esta exigencia de calidad dentro del ámbito educativo, podemos percibir la responsabilidad y la trascendencia que tiene para los distintos actores del sistema educativo y si estos a su vez están contribuyendo efectiva y eficazmente en el cumplimiento de los objetivos propuestos, para que se de la deseada calidad, pues la sociedad actual requiere cada vez más de mejores enseñanza y educación y a ello contribuye la evaluación, ese es su compromiso fundamental.

## **1. Calidad de las instituciones educativas**

### **1.1. Introducción a la definición de Calidad**

Al introducir el tema de la calidad de las instituciones educativas, debemos tener presente qué es o qué se entiende por “calidad”. El término “calidad” procede del latín “**qualis**” que proviene del adjetivo relativo e interrogativo latino “**tal como, de que clase**”, realmente es un significado poco claro. El diccionario Larousse ilustrado expresa que “**es el conjunto de cualidades de una persona o de un objeto**”, se puede decir que es un concepto bastante breve y simple. El diccionario de la Real Academia Española nos da este concepto de calidad: “**Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarla como igual, mayor o peor que las restantes de su especie**”. Esta es una definición más clara y precisa acerca del término en estudio.

**Valenzuela (2002) manifiesta que: “Calidad es hacer las cosas bien y a la primera”.** Esta definición destaca la idea de que todo aquello que realicemos, debe de cumplir con las normas o estándares establecidos y no después de varios intentos sino a la primera, así el cumplimiento de las normas sin errores es la característica que debe tener un buen desempeño.

Otra forma de entender y considerar la calidad es la siguiente definición expresada por Gento Palacios, (1996):

**Un rasgo atribuible a entidades individuales o colectivas, cuyos componentes funcionales y estructurales, responden a los criterios de idoneidad máxima que cabe esperar de las mismas, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados valorables en grado máximo, de acuerdo con su propia naturaleza.**

Aquí la calidad es considerada por el autor como la máxima idoneidad, una búsqueda, un objetivo o un referente de lo que la persona o institución se propone alcanzar. Como podemos apreciar las definiciones son muchas, sin embargo el concepto de calidad ha ido evolucionando a lo largo de los años. Para las empresas que producen bienes y servicios, es la calidad del producto que ofertan, la atención que dan al cliente, lo que define su calidad, es decir se privilegia al factor humano, por lo tanto, los productos son de calidad porque el personal que los fabrica es calificado.

### **1.2. Estándar, estándar de calidad y estándares de calidad educativa**

Para ir precisando los conceptos que son de importancia para nuestra investigación es necesario conocer qué es un estándar, qué es un estándar de calidad y por último qué es un estándar de calidad educativa. Estándar, según la definición de la Real Academia Española es: **“aquello que sirve como modelo, norma, patrón o referencia.”** Esta es realmente una definición muy concreta acerca del término, porque indica cómo se deben hacer las cosas para llegar a alcanzar esos estándares.

Se entiende por estándar de calidad **“al producto o productos que reúnen los requisitos mínimos de excelencia dentro de una organización institucional.”** Como vemos, estos términos hacen referencia al conjunto de cualidades o de características que hacen que un bien sea reconocido como válido, efectivo o satisfactorio. Díaz Icaza, (2001) define el estándar de calidad como: **“Nivel o grado definido como indispensable para que algo pueda considerarse aceptable.”** Para toda empresa cualquiera sea su naturaleza el factor que la hace competitiva son sus estándares de calidad, porque a través de ellos optimiza los resultados de su producción.

La institución de Criterios y Procedimientos para el registro calificativo de Programas Académicos de Ingeniería, Bogotá D.C, (2001) al referirse a Estándar de calidad en la educación la define como él: **“Señalamiento de lo que la comunidad especializada considera que son las condiciones básicas de excelencia que debe reunir un individuo o**

**una institución educativa.”** Esa comunidad especializada es el sistema educativo que tiene cada país y que determina sus propios estándares de calidad según las metas que se haya propuesto alcanzar.

¿Qué importancia pueden tener los estándares de calidad en la educación, especialmente en la educación ecuatoriana?

Se ha evidenciado que los países que poseen estándares de calidad en sus sistemas educativos han mejorado la eficacia y eficiencia de su desempeño y se han constituido en una respuesta positiva dentro de sus propios sistemas educativos. De allí surge la necesidad de implementarlos dentro del nuestro a fin de alcanzar los parámetros idóneos que nos permitan tener una educación de calidad y calidez.

A través de los estándares de calidad educativa, el Ministerio de Educación puede tomar las decisiones precisas y oportunas para realizar el plan de mejora adecuado a las necesidades de los actores educativos. Los estándares de calidad educativa que se manejan en nuestro país son: de gestión escolar, de desempeño profesional, de aprendizaje y de infraestructura escolar. (Ministerio de Educación, “Estándares de Calidad Educativa” 2010)

### **1.3. Estándares de calidad educativa de nuestro sistema Educativo**

Dentro de nuestro sistema educativo se manejan los siguientes estándares de calidad educativa estos son:

- **Estándares de Gestión Escolar:** Que se refieren a las prácticas educativas institucionales que contribuyen a la formación integral de los niños/as y adolescentes.
- **Estándares de Desempeño Profesional:** Que están en relación con las competencias que deben reunir tanto los docentes como los directivos de las instituciones educativas.
- **Estándares de Aprendizaje:** Que toma en consideración los logros que los estudiantes deben alcanzar en cada una de las etapas de su trayectoria escolar.
- **Estándares de Infraestructura Escolar:** Que son los requisitos imprescindibles que deben poseer los ambientes escolares de manera que el proceso de enseñanza aprendizaje se de en las mejores condiciones.

Los estándares de calidad educativa que ha desarrollado el Ministerio de Educación, (2010) tienen a su vez sus propias peculiaridades o características y es a través de ellas que el Ministerio de Educación puede orientar los criterios educativos hacia una continua mejora y son muy importantes en el momento en que se requiera tomar decisiones. Estas características son:

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

#### **1.4. Las instituciones educativas**

**Según Ramírez Castellanos (2005): “La institución educativa es un medio que tiene la comunidad, para proyectarse en su desarrollo”.** Quiere decir el autor, que la institución educativa desde su ámbito de competencia debe responder a las necesidades de su entorno. Es por tanto vital la función que desempeña una buena institución educativa dentro de su entorno inmediato.

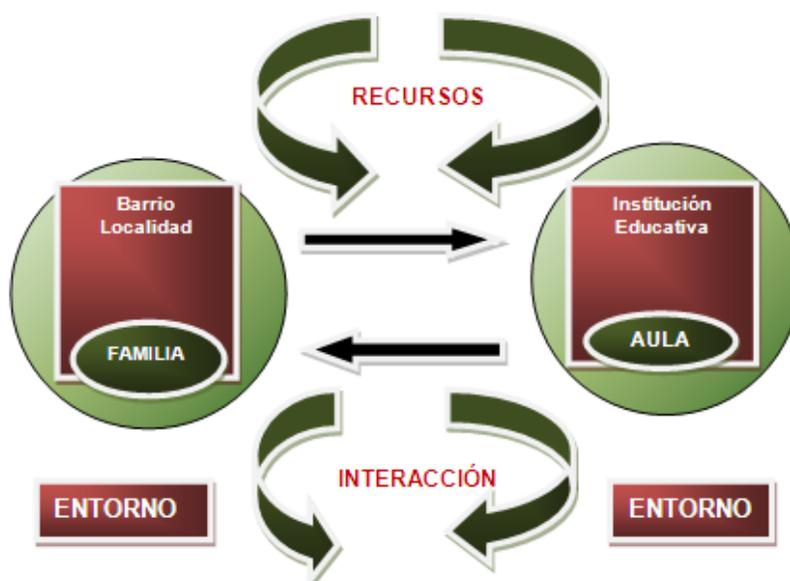
**El autor García Hoz, (1996, pág. 409) manifiesta que: “Un centro o institución educativa es aquel que existe en función de la educación.”** Es decir que su naturaleza debe ser exclusivamente educativa y formativa, solo así tiene sentido su existencia como centro o institución educativa.

Se considera que una forma más acertada de lo que es un centro o institución educativa lo expresan Backman y Secord, (1968):**“Una sociedad en miniatura, con su cultura propia y su clima particular, a su vez integrados por una variedad de subculturas identificables, que influyen en el comportamiento y en el trabajo de los alumnos de múltiples maneras.”** Según sus autores, esta visión mediante la política institucional que genera, no

influye exclusivamente en el trabajo de los alumnos, sino también y con sus consecuencias nada desdeñables en la propia comunidad educativa.

Podemos decir entonces que, la institución concebida como la comunidad educativa ideal es un conjunto integrador que incorpora diversos entornos educativos y cada uno contribuye y la enriquece en función de la cultura que le corresponde, se puede hacer entonces la siguiente analogía: Comunidad educativa es a conjunto como centro docente es a elemento.

A continuación presentamos un gráfico explicativo acerca de este último concepto cuyo análisis ya hemos realizado.



**Fuente:** Castillo Arredondo Santiago "Compromisos de la Evaluación Educativa"  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

### 1.5. La relevancia de la calidad en las instituciones educativas

La educación ecuatoriana requiere de un cambio sustancial donde el objetivo principal sea la calidad de la educación de los niños/as y jóvenes, es decir la búsqueda de la excelencia, basada en la eficiencia y la eficacia, por lo tanto la calidad de la educación no solo depende de los docentes, o de los estudiantes o de los directivos, sino de toda la comunidad educativa, porque todos somos parte del proceso educativo. Así lo expresa la Carta Magna del país en el capítulo II De la Educación, artículo 27:

**La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medioambiente sustentable y a la democracia, será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez, impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz, estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.**

Por lo tanto la educación es indispensable para que niños/as y adolescentes adquieran destrezas y conocimientos significativos para sus vidas que les permitan a futuro el ejercicio de sus derechos como ciudadanos y ser sujetos que colaboran de manera creativa y responsable en la construcción de un país equitativo e inclusivo como un eje estratégico para el desarrollo nacional. Precisamente para que se cumplan todos los requisitos que manifiesta el artículo 27 de la Constitución del país respecto de cómo debe ser la educación ecuatoriana, es que se hace necesario tomar en consideración a los actores del proceso educativo, en su desempeño como es el caso de docentes y directivos.

Para llegar a tener una educación con calidad y calidez, es necesario reconocer la relevancia de la institución educativa, a través del desarrollo de una serie de procesos que deben ser participativos, innovadores e incluyentes, y que deben ser continuamente evaluados. Al respecto expresan los autores Joaquín Gairín y Pere Darder: en su obra "Organización de los Centros Educativos. Aspectos básicos" pág. 382: **"La evaluación de un centro educativo es muy compleja porque supone una acción reflexiva y valorativa acerca de distintos aspectos como son los: estructurales, personales, organizativos, curriculares, axiológicos, económicos y contextuales..."**Mirar hacia adentro y ser consciente de lo que ocurre al interior de los establecimientos es generar un cambio de una gestión cerrada y aislada a una gestión más participativa y abierta hacia la comunidad en donde se encuentra.

Para el común de las personas la calidad de la educación está relacionada a un solo indicador, el rendimiento escolar de los estudiantes. Pero para quienes nos encontramos inmersos en el accionar educativo, la calidad educativa depende de la efectiva aleación de varios indicadores como: el nivel de conocimientos científicos, pedagógicos y didácticos de los docentes, la ética

profesional de los mismos, la pertinencia y relevancia del diseño curricular, la capacidad de liderazgo de sus autoridades, la apertura de la comunidad educativa con respecto de su entorno.

**El autor Jaime Valenzuela en su obra “Evaluación de instituciones educativas” (2002), concuerda con ello, cuando expresa que: “La evaluación educativa debe entenderse en un sentido más amplio que el meramente metodológico...”** Esto para el autor significa que se deben de conocer todos los detalles que conlleva el proceso de la evaluación sin olvidar que tanto el contexto como la perspectiva constituyen el marco referencial sobre la que descansa la evaluación.

Si consideramos las últimas evaluaciones aplicadas en las diferentes instancias del Sistema Educativo Ecuatoriano, nos obligan a concluir que todos los factores antes mencionados, sino tienen como marco referencial y lógico, una administración escolar con óptimos indicadores de efectividad, no alcanzaran la meta de brindar una educación de excelencia a niños/as y adolescentes ecuatorianos.

Esto nos hace preguntarnos: ¿Por qué a pesar de los esfuerzos que realizamos los actores del proceso educativo, la educación no logra alcanzar la calidad que se requiere?, pero calidad traducida en logros, siendo el más importante, ser una respuesta eficaz a las necesidades que la sociedad tiene con respecto a la formación de ciudadanos con sentido crítico y capaces de crear, innovar, trabajar y ser aptos en el medio que se desempeñen. Tal vez la respuesta a esta interrogante esté en la relación que debe existir entre la gestión escolar y la calidad educativa.

## **CAPÍTULO II**

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

## 1. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

### 1.1. ¿Qué es la calidad educativa?

Es muy importante precisar qué es la calidad educativa, para entender mejor este concepto, el Lcdo. Jorge Ernesto Mejía Téching, en su disertación sobre: Calidad Educativa y Gestión (2008), nos aclara:

**Calidad educativa es hacer las cosas bien hechas, desde la primera vez y de manera constante, con una buena actitud para la satisfacción razonable del cliente, que usa un servicio educativo, para la mejora continua de su entorno y de su país.**

Aquí el autor hace hincapié en que se hace necesario mantener la constante en la excelencia de la calidad en la educación, debido a la trascendencia que tiene a futuro en el sistema educativo y en el desarrollo productivo de un país. El cliente será lógicamente la sociedad que recibirá a esos futuros profesionales con sus nuevas y creativas propuestas.

Otra definición de calidad educativa la expresa el autor Jaime Valenzuela González en su obra: **“Evaluación de las instituciones Educativas” (2002) “Calidad educativa es el ofrecimiento de la mejor educación posible a los alumnos, en forma directa y al bienestar de la sociedad, a través de sus egresados...”** Esta definición indica que el cliente por satisfacer no es precisamente el educando sino que es la sociedad y el alumno es el producto del servicio educativo por medio del proceso de la enseñanza- aprendizaje. Es un interesante punto de vista porque de cierta manera lo que ofertan las instituciones educativas a través de estudiantes y a futuro profesionales es calidad y competitividad. La autora mexicana Silvia Schmelkes (1995) manifiesta que:

**La calidad educativa debe entenderse como la capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que prevea una mejor calidad de vida para sus habitantes.**

Esta autora considera a la calidad educativa como el conjunto de capacidades que a modo de trampolín permitirán a los alumnos adquirir un futuro bagaje de destrezas y conocimientos que los llevará a ser los protagonistas de su propia formación como ciudadanos responsables y a ser respuesta positiva y constructora dentro de la sociedad en la que les toque desenvolverse.

Personalmente estoy muy de acuerdo con lo manifestado por la autora, porque solo cuando la educación es de calidad incide de manera profunda en el alma del niño/a y del adolescente y hacen de él un agente positivo de cambio en su entorno. No es darle resolviendo todos los problemas e inquietudes a los alumnos, la mejor educación o la educación de calidad, sino apoyarlos, acompañarlos en su caminar educativo de manera que ellos mismos sean los forjadores de su propia formación.

La calidad educativa es por tanto un concepto que requiere ser desagregado para poder analizar sus componentes y luego actuar sobre los mismos, la calidad educativa es por tanto: el currículo, los métodos de enseñanza, el ambiente pedagógico, la formación de los docentes, la calidad del liderazgo de los directivos, la idoneidad de las instituciones educativas. Quizá entonces más que un concepto de calidad lo que cabría es una “visión” o apreciación de lo que realmente debe ser la calidad en la educación.

Es también importante tener en cuenta la definición de calidad educativa que propone la Organización de las Naciones Unidas. (UNESCO 2007) y que lo expresa así:

**La educación es de calidad en tanto sea un derecho fundamental de todas las personas, tiene como cualidades esenciales el respeto de los derechos, la equidad, la relevancia, la pertinencia y dos elementos de carácter operativo que son: la eficacia y la eficiencia.**

Como podemos observar, la UNESCO, toma en consideración varios estándares muy importantes para precisar, cómo debe ser la calidad del sistema educativo de un país e incluye dos canales que la hacen más funcional. Efectivamente recibir una educación de calidad no debería ser el derecho de unos pocos sino el de todos los habitantes de un país, especialmente el de su población más sensible como son los niños/as y adolescentes, tomando en cuenta su entorno cultural y social. Al respecto la anterior Constitución ecuatoriana expresaba que la educación es un derecho, pero la actual Constitución agrega, que esta debe ser de “**calidad y calidez**” y para todos sin excepción, es decir que debe ser inclusiva, por lo tanto nadie puede ser marginado bajo ninguna circunstancia o pretexto de sus beneficios.

Cuatro años antes uno de los objetivos de la Organización de las Naciones Unidas contemplaba que “**la calidad de la educación es tan importante como la matrícula**”. Sin embargo de nada sirve que la matrícula se incremente y exista mayor afluencia de niñez y juventud a los centros educativos sino hay alternativas de calidad que les permitan una formación integral.

## 1.2. Principios fundamentales de la calidad educativa

La misma UNESCO ha expresado cuales son los principios fundamentales que debe tener la calidad educativa y estos son los siguientes:

- **La Equidad**, que se refiere a que nadie debe de ser excluido del sistema educativo, pero a la vez este mismo sistema educativo, debe de respetar y de tomar en cuenta las diferencias personales de los alumnos. Esta equidad tiene una triple dimensión:
  - a) **Equidad de acceso**, que se refiere a la igualdad de oportunidades que deben de tener los estudiantes para incorporarse a los diferentes niveles educativos.
  - b) **Equidad en la calidad de los recursos y procesos educativos**, según sean las capacidades y necesidades de cada estudiante.
  - c) **Equidad en los resultados de aprendizaje**, esto quiere decir, que los alumnos pese a sus diferencias, deben alcanzar resultados de aprendizaje equiparables.
- La **Relevancia**, que toma en consideración los altos fines que tiene la educación y su importancia, para que a través de ellos se realicen los cambios sociales requeridos.
- La **Pertinencia**, que aborda los contextos sociales y las características propias de los estudiantes, de manera que los contenidos educativos vayan acordes a sus necesidades y sean verdaderamente significativos, y con los avances científicos y tecnológicos que se requieran.
- **La Eficacia**, valora que las metas educativas sean alcanzadas por todos los estudiantes de manera justa y equitativa, de forma que todos tengan igualdad de oportunidades.

- **La Eficiencia**, que guarda relación entre los objetivos educativos esperados y los aprendizajes logrados y su impacto en la educación. La eficiencia tiene que ver con los niveles de logro de indicadores alcanzados en un periodo educativo determinado.

Es eficiente el proceso educativo cuando los recursos que se destinan para ello, logran de manera óptima y oportuna su propósito: mejorar la calidad educativa de los y las estudiantes.

Entre los beneficios que proporciona la “**calidad total**” a la educación podemos tomar en consideración el mejoramiento del personal, tanto en su desempeño como en su trabajo, al sentirse satisfechos por la tarea cumplida, las relaciones interpersonales mejoran, la productividad crece, las oportunidades de crecimiento personal y profesional son mayores, así como el compromiso total de la comunidad educativa.

### **1.3. Relevancia de la evaluación de la calidad en las instituciones educativas**

Ofrecer una educación integral requiere de parte de los directivos, el esfuerzo por guiar a sus comunidades educativas en el cumplimiento de todos los estándares de calidad como lo exige la sociedad globalizada en que vivimos. Lógicamente los docentes deberán estar altamente calificados para colaborar y ser eficaces y eficientes en este trabajo, solo allí se podrá hablar de una verdadera educación de calidad y calidez. **Al respecto la Dra. Duro (2008) manifiesta: “...La oferta de la educación secundaria es la que determina el nivel educativo que alcanzará, la mayoría de la población. Por ende, va a definir gran parte del perfil cultural, económico y ciudadano de los países...”**

De allí la importancia de este proceso evaluativo que involucra a todas las instituciones educativas del país, es necesario que se optimicen los estándares de calidad educativa para que nuestro país no quede relegado en el concierto internacional de países cuyas sociedades son cada vez más competitivas y globalizadas. El artículo 20 del nuevo reglamento de la LOEI es bastante claro al expresar la naturaleza de la evaluación de la calidad de las instituciones educativas:

**La evaluación del Sistema Nacional de Educación puede ser interna y externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo; en cambio, en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo. Ambos tipos de evaluación pueden hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación**

**cualitativa y cuantitativa. Cada uno de los componentes del sistema educativo puede ser evaluado mediante evaluación externa o interna o una combinación de ambas, según las políticas de evaluación determinadas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. En el caso de la evaluación de la gestión de establecimientos educativos, esta siempre deberá ser interna y externa...**

En cuanto a la evaluación interna que es la autoevaluación de las instituciones educativas se la debe entender como un compromiso mutuo de colaboración que realizan los actores educativos de cada centro y que debe ser un:

- Encuentro que de cabida al diálogo positivo y a la crítica constructiva, compartida y creativa.
- Intercambio que integra la visión y la misión de la institución y que busca alternativas de calidad.
- Consenso que frente a la debilidad institucional busca el adecuado plan de mejora.

#### **1.4. La autoevaluación institucional**

A la autoevaluación institucional se la concibe como un proceso de reconstrucción interna, en la que cada comunidad educativa con sus: directivos, docentes, padres de familia y estudiantes a través de consensos buscan la respuesta adecuada a sus propias necesidades educativas.

El Ministerio de Educación ha elaborado un documento- guía en el que da orientaciones para la autoevaluación de las instituciones educativas, la finalidad es la de elevar la calidad del sistema educativo del país. En ese documento se encuentran los instructivos que se debe aplicar dentro de cada comunidad educativa.

En el documento 1 se encuentran las directrices para la Autoevaluación Institucional que presenta los siguientes contenidos:

- ¿Qué se entiende por autoevaluación institucional?
- Aspectos generales que tratan de la función y responsabilidad de la institución educativa.
- Los principios del modelo de la autoevaluación institucional.

- Las características que tiene este modelo.
- La importancia que tiene la autoevaluación para el sistema educativo ecuatoriano.
- Aplicación de la metodología.
- Qué aspectos se deben de considerar en la autoevaluación.
- Los instrumentos para la autoevaluación de las instituciones educativas.

El documento 2 aborda en cambio los siguientes aspectos:

- La encuesta a los padres de familia.
- La historia de la institución en los últimos cinco años.
- Los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.
- Los procesos internos del establecimiento educativo.

En resumen: la evaluación de la calidad de las instituciones educativas emerge como una condición necesaria para la definición de políticas internas y externas, necesarias para activar las transformaciones que se requieren en pos de la mejora educativa no sólo en el plano de los logros intelectuales, sino en los de la inclusión social.

La calidad educativa tiene que ver no solamente con el hecho de que el estudiante acceda a un centro educativo sino que va más allá, implica que se le garantice el desarrollo de sus destrezas y competencias de manera que puede continuar aprendiendo. La calidad educativa debe de tomar en cuenta todos estos aspectos. Si se cumple con esto, dentro de cada centro educativo ecuatoriano se estará garantizando mayores y mejores oportunidades de vida a las futuras generaciones.

### **CAPÍTULO III**

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

## 1. Evaluación del desempeño profesional docente

### 1.1. Algunas precisiones acerca de “evaluación”

La evaluación ha sido y es un tema de actualidad, que se ha constituido en una constante en el pensamiento y en la forma de actuar del ser humano, que lo ha llevado a buscar continuamente la superación personal a través de la realización de sus metas ya sea como individuo o como sociedad.

Actualmente se habla de calidad de los profesionales, de los planes, de los proyectos, del sistema educativo, y no de la cantidad de éstos, pero cómo se puede determinar su calidad sino a través de la contribución que da la evaluación mediante controles, cumplimiento de patrones, niveles de exigencia, estándares de calidad, etc. que nos indican que un producto, un profesional, un plan, un proyecto, un sistema educativo, cumplen con todos los parámetros de excelencia que exige la sociedad actual.

Es preciso debido a la importancia que tiene el tema explicar de manera más detallada aspectos que están relacionados con la evaluación. Para ello nos preguntamos antes ¿Qué es la evaluación? Y aquí surgen algunas concepciones que de cierta forma nos van aclarando este término que es crucial dentro del proceso de mejoramiento de la calidad educativa que está implementando el Ministerio de Educación en nuestro país.

Iniciaremos diciendo que el término evaluar proviene del latín “**a valere**”, que significa “**dar valor a**”, este concepto toma en consideración la necesidad de atribuir valor a alguna cosa y por lo tanto exige una decisión sea esta favorable o no. El diccionario de la Real Academia Española indica que la palabra “evaluación”, se deriva del término francés “**évaluer**”, que significa “**señalar, estimar, apreciar, calcular el valor de algo.**” Como podemos observar el término evaluar está muy relacionado con la apreciación positiva o negativa que se tiene de algo o de alguien.

Otro concepto expresa que la evaluación es: “**un proceso que consiste en obtener, seleccionar y analizar información con el propósito de emitir un juicio de valor orientado a la toma de decisiones.**” Lógicamente que el concepto en referencia manifiesta lo que efectivamente es la evaluación, un proceso que tiene objetivos y metas determinados que nos permiten en base a determinados criterios, parámetros, estándares, analizar un hecho, una

información, a fin de poder formarnos un juicio de valor que nos dé la posibilidad de tomar una decisión acertada.

**Popham (1990), expresa que “La evaluación es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática y que su objetivo es determinar el valor de algo.”** Esta definición es acertada ya que a través del proceso organizativo de la evaluación, se recoge información que debe servir para la toma acertada de decisiones.

### 1.2. Proceso histórico de la evaluación

Al hablar del proceso histórico de la evaluación en lo educativo, los historiadores sitúan los orígenes de estas prácticas en la China Imperial, cuando se introdujeron varias pruebas de habilidades prácticas (manejo del arco, caligrafía) y académicas, a fin de combatir el nepotismo en la selección de los funcionarios del estado. En el siglo XIX, por razones parecidas se introdujeron los exámenes en el mundo occidental debido a que el desarrollo económico provocó la movilidad social y era necesario realizar una selección válida y efectiva, en la que se tomen en cuenta los méritos, tanto para entrar en la educación superior como en el servicio civil o como funcionario administrativo.

Posteriormente se incorporaron varias formas de evaluación y se introdujeron las pruebas de inteligencia con el fin de identificar a los alumnos que necesitarían una atención más especializada por parte de sus maestros. Hacia la primera mitad del siglo XX la evaluación estuvo relacionada con la selección de los individuos con el fin de que logren acceder a programas educativos que les ayuden a obtener mejores oportunidades en la vida.

### 1.3. Evaluación educativa

Hoy por hoy nos preguntamos ¿Qué es la evaluación educativa? Para el autor Manuel Fermín es: **“Un proceso sistemático continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto fueron logrados los objetivos educacionales previamente determinados”**. Este concepto se centra solo en la evaluación del aprendizaje del alumno y no toma en cuenta todo el ámbito de la evaluación educativa. **Harner, expresa que evaluación es: “El juicio del maestro respecto a la actuación del alumno”**. También esta definición es incompleta y no corresponde a lo que en realidad es la evaluación educativa, porque está centrada únicamente en el criterio del maestro, sin tomar en cuenta la persona del alumno y sus necesidades.

Otros autores como Bloom y Medaus expresan que: “Es la reunión sistemática de evidencias a fin de determinar si en realidad se producen ciertos cambios en los alumnos y establecer también el grado de cambio de cada estudiante.” Según este concepto, sólo se toman en cuenta los cambios que se producen en los alumnos, pero no considera a todos los actores que forman parte del proceso educativo y que influyen en el mismo.

#### 1.4. Características de la evaluación educativa

La evaluación no es un proceso aislado, sino que es parte muy importante del proceso educativo y por lo tanto tiene sus propias características y estas son:

- Continua
- Flexible
- Integral
- Sistemática
- Criterial

El gráfico que a continuación presentamos, explica las peculiaridades de cada una de las características que tiene el proceso de la evaluación educativa.



**Fuente:** Lujambro Alonso, González José y otros, “Programas de Escuela de calidad” Módulo I  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

### 1.5. Tipos de evaluación educativa

En cuanto a los tipos de evaluación educativa, existen muchas y diversas formas de clasificación, aquí presentamos cuatro de ellas:

a. Cuando se enfoca en el aprendizaje:

Según el objeto de la evaluación:

- Evaluación del Aprendizaje:** Si los alumnos han alcanzado los objetivos del aprendizaje.
- Evaluación del proceso de Enseñanza Aprendizaje:** Cuando se determina la efectividad y eficiencia del proceso de enseñanza como medios para facilitar el aprendizaje.
- Evaluación Curricular:** Si el programa educativo cumple con los propósitos para los que fue creado.
- Evaluación de las instituciones educativas:** A través de la que se determina la efectividad y eficiencia de las instituciones educativas.
- Meta evaluación:** Cuando se evalúan los sistemas de evaluación.

b. De acuerdo a su aplicación en el tiempo, ya sea al inicio, durante o al finalizar un proceso educativo:

Según su aplicación en el tiempo:

- Evaluación Diagnóstica:** Para saber cuáles son los conocimientos previos de los estudiantes. Esta se realiza generalmente al inicio de un periodo lectivo, de un bloque curricular, etc., y facilita el proceso de recuperación de alumnos que presentan dificultades en su aprendizaje.
- Evaluación Formativa:** A través de la que se supervisa la efectividad de los procesos pedagógicos, para el reajuste de los métodos y técnicas que se aplican en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- ❑ **Evaluación Sumativa:** Para evaluar la efectividad y eficiencia de la intervención educativa. Aquí se cuantifican los resultados logrados por los estudiantes.

c. Cuando la evaluación educativa produce juicios de valor con base en las comparaciones que se realizan entre las distintas fuentes de información. Según los criterios para emitir juicios de valor:

- ❑ **Evaluaciones en base a un criterio de referencia:** En la que para interpretar el valor de un proceso educativo, se define específicamente un criterio claro y preciso de referencia.
- ❑ **Evaluaciones con base en una norma de referencia:** En la que para interpretar el valor de un proceso educativo, se comparan con otros procesos educativos parecidos, que se toman como marcos de referencia.

d. De acuerdo al uso que se le va a dar a los resultados de la evaluación

Según su orientación o propósito:

- ❑ **Evaluación orientada a la toma de decisiones:** Proporcionan información para la toma de decisiones a personas claves.
- ❑ **Evaluación orientada a la investigación:** Proporcionan información valiosa a la comunidad científica.
- ❑ **Evaluación orientada al valor:** Proporciona información sobre el valor que puede tener un proceso educativo.

## 1.6. Funciones y Ámbitos de la Evaluación Educativa

La evaluación educativa como tal está inmersa en el planeamiento curricular y cumple funciones específicas al servicio del mismo. La evaluación adquiere unos compromisos que podemos centrar en los siguientes ámbitos y que están estrechamente vinculados entre sí.

- ❑ **Ámbito didáctico:** Se ocupa de ayudar a desarrollar el proceso de enseñanza –aprendizaje de los alumnos en las mejores situaciones posibles dentro del espacio escolar y académico. Por ello la evaluación se convierte en un elemento determinante de la planificación didáctica y que afecta todos los aspectos de la vida escolar. La evaluación en el ámbito

didáctico no solo es un elemento integrante del diseño curricular sino que es también una ocasión más de aprendizaje para el profesor y para el alumno. Este ámbito regula, justifica, y avala según cada caso, el contenido, proceso y participantes del quehacer didáctico.

- ❑ **Ámbito sicopedagógico:** Aquí se individualiza la evaluación y se toma al alumno ante todo como persona. El docente se adecua al ritmo de aprendizaje del dicente, tomando en cuenta sus dificultades concretas y apoyándole en la consecución de sus logros. Por lo tanto la evaluación formativa en el ámbito pedagógico permite que las actividades que se den en la enseñanza aprendizaje tomen en cuenta las características personales de cada alumno con el fin de ajustar las tareas propuestas a sus verdaderas capacidades porque si el docente se centra solo en los resultados de la evaluación corre el riesgo de desconocer las causas que alteran el buen desarrollo del aprendizaje de los alumnos.
  
- ❑ **Ámbito Social:** La evaluación educativa tiene implicaciones sociales que repercuten tanto en la institución educativa como en la persona del mismo alumno. Está ligado a los actos administrativos como la acreditación y la promoción que afectan el contexto familiar y social del dicente. Este ámbito junto con la función Sumativa aportan resultados definitivos de los logros educativos de los estudiantes que acreditan su desempeño ante la sociedad y la correspondiente titulación.

### 1.7. Principios y fines de la evaluación educativa

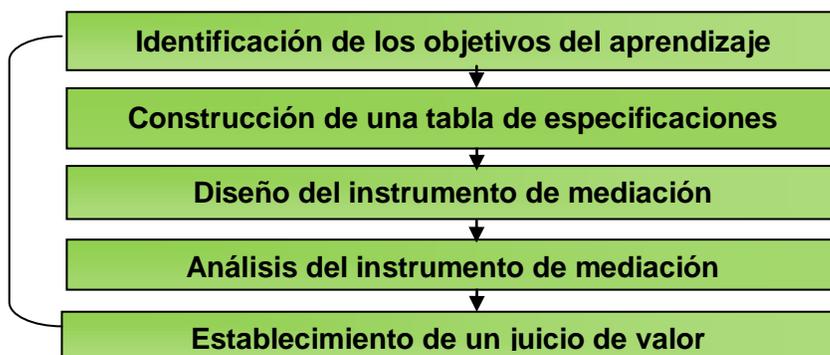
La evaluación educativa tiene también unos principios o fines que caracterizan su accionar, estos principios son:

- ❑ **Integridad:** La evaluación es parte del proceso educativo, se evalúan todos y cada uno de los elementos implicados en su ámbito.
  
- ❑ **Continuidad:** La evaluación es permanente, ordenada y planificada a fin de determinar la eficacia del proceso educativo así como para adaptar los métodos y técnicas que sean pertinentes a las necesidades educativas de los educandos.
  
- ❑ **Diferencialidad:** Se aplica la evaluación a través de diferentes medios y ella debe estar presente en los diversos aspectos inherentes al proceso educativo.

- ❑ **Finalidad:** La evaluación no es un fin sino un medio que debe guardar relación con los objetivos o metas propuestos.
- ❑ **Individualidad:** La evaluación debe considerar las limitaciones y potencialidades de cada estudiante.
- ❑ **Cientificidad:** Todo instrumento de medición debe ser científicamente elaborado para que tengan validez los resultados de una evaluación.

### 1.8. Evaluación de los aprendizajes

En cuanto a la evaluación de los aprendizajes, actualmente se valora el aprendizaje de los alumnos tanto en el proceso como en el producto, la evaluación sumativa y formativa están presentes en toda planificación y programación educativa. Mediante la evaluación del aprendizaje de los alumnos, el evaluador evalúa a la vez la efectividad de la institución educativa porque así puede conocer en qué grado esta cumple con su misión. Cuando el docente evalúa el aprendizaje de sus alumnos con propósitos formativos, el evaluador institucional efectúa esa misma evaluación con el fin de retroalimentar a los directivos sobre la efectividad de la institución. Si el docente realiza evaluaciones parciales y finales enfocadas en aspectos particulares de su grado o curso, la evaluación institucional se enfocará en evaluaciones globales, del nivel que tienen los estudiantes en un momento determinado. Y mientras el docente define los objetivos del aprendizaje que desea alcanzar de sus alumnos, el evaluador institucional sólo se concretará a indagar cómo fueron definidos y ejecutados éstos objetivos diseñados por otros. El proceso de la evaluación de los aprendizajes se puede resumir en cinco pasos que son:



**Fuente:** Valenzuela Jaime, "Evaluación de Instituciones Educativas"  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

### 1.9. ¿Quién es el docente?

Al introducir el tema del desempeño profesional del docente, nos preguntamos antes ¿Quién es el docente? Una definición aceptable del docente ideal es aquella que lo describe como una persona que promueve aprendizajes significativos en sus alumnos. Otra expresa que es aquel que domina su materia o sabe explicarla con claridad, en fin es muy difícil definir al profesor ideal porque es más factible identificar un conjunto de cualidades que un profesor ideal debe poseer. La acción evaluadora es un espacio que permite el avance profesional del docente y que le ayuda en su desarrollo profesional. **El autor Antonio Medina (2002) expresa que desarrollo profesional es: “El proceso de avance y afianzamiento conceptual e integral que el docente adquiere al reflexionar y asumir su mejora formativa permanente.”** Lógicamente que la mejora del docente dependerá de la visión y actuación que asumirá como un itinerario ascendente y comprometido.

### 1.10. Evaluación del desempeño profesional docente

La evaluación del desempeño profesional docente es un proceso sistemático de obtención de datos fiables, que tienen por objeto comprobar el efecto educativo que tienen en los docentes las capacidades pedagógicas, emocionales, de relaciones interpersonales de sus maestros y no sólo con respecto a sus alumnos sino también en relación con los padres de familia, directivos, colegas y demás representantes de la comunidad educativa. Por ello el evaluador institucional puede evaluar el desempeño profesional docente a través de diversas modalidades como:

**La Autoevaluación:** En la que el docente hace autocrítica a su desempeño profesional como docente.

**Observación áulica:** Aquí uno o varios observadores están presentes en el salón de clases, mientras el docente imparte una asignatura para conocer de sus capacidades pedagógicas.

**Encuestas de opinión a los alumnos:** Consiste en solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño profesional de sus maestros.

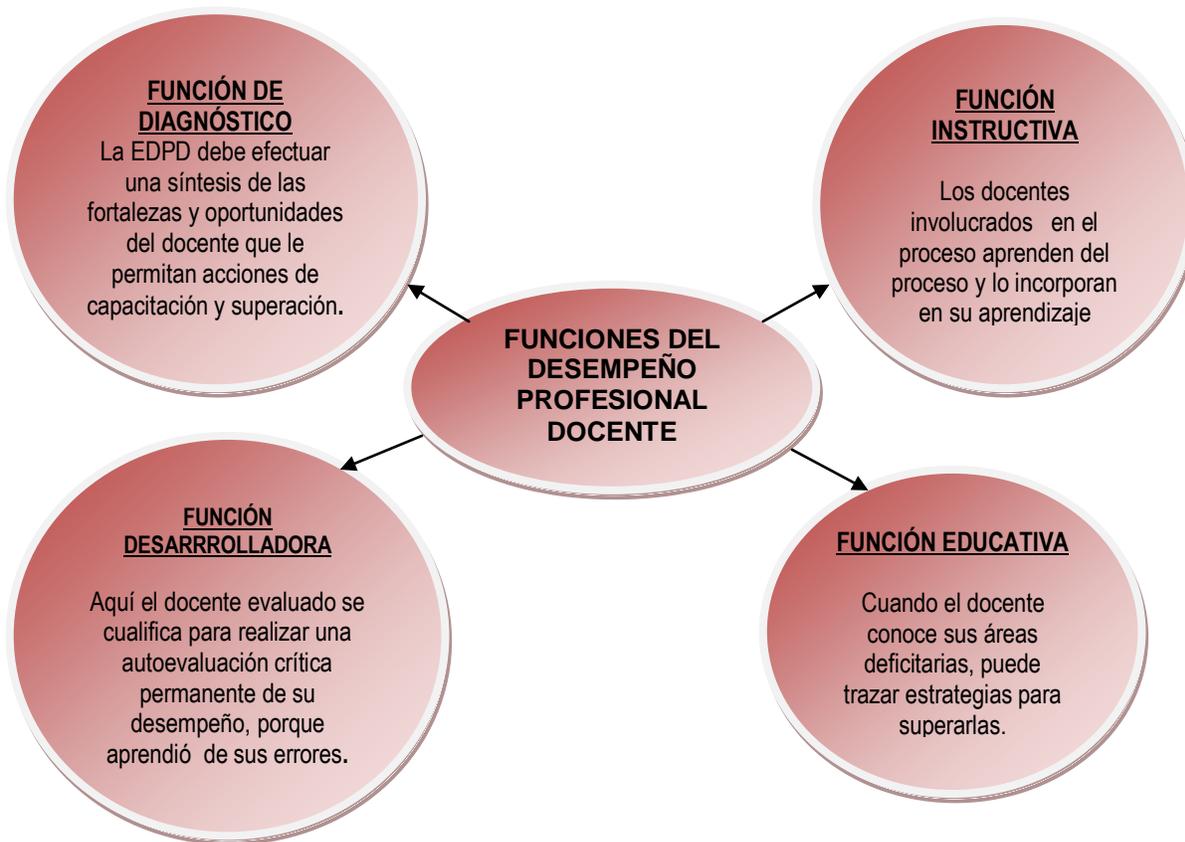
**Coevaluación:** En este tipo de evaluación un grupo de docentes evalúa a otro y viceversa.

**Desempeño académico de los alumnos:** Se refiere a la evaluación del docente a través del desempeño académico de sus alumnos.

**Portafolio:** Se colectan diversos datos y documentos que permiten evaluar los procesos de la enseñanza aprendizaje que cumple el docente.

### 1.11. Funciones del desempeño profesional docente

La evaluación del desempeño profesional docente debe cumplir también con ciertas funciones, las que se presentan a continuación en un diagrama explicativo.



**Fuente:** Evaluación del Desempeño Docente, Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

### 1.12. La relevancia de la evaluación del desempeño profesional docente

Si el estudiante ocupa un lugar importante dentro de una institución educativa, el docente es quien sin duda alguna, sigue al alumno como elemento clave para el funcionamiento de ésta. De acuerdo con este razonamiento, la evaluación del desempeño de los profesores debe ser otro factor clave que se debe considerar al evaluar la calidad de una institución educativa. Respecto de esto el Dr. Antonio Medina en su obra “Compromisos de la Evaluación Educativa”, (pág. 188) se expresa así:

**Una de las actividades más complejas que realiza el profesorado y de mayor incidencia en la mejora de toma de decisiones educativas es la evaluación, tanto de sí mismo en su calidad de docente, como de los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes.**

Se entiende por desempeño del docente lo que realiza en su trabajo, es decir cómo prepara su clase, cómo hace su presentación frente a sus alumnos, el diseño de su material didáctico, la manera de evaluar a sus estudiantes, etc. No debe confundirse el desempeño del docente con otros aspectos igualmente importantes, pero que conceptualmente son distintos, como por ejemplo al referirnos a las competencias de un profesor nos referimos al conjunto de conocimientos, habilidades y demás valores específicos que un profesor debe tener para desempeñar correctamente su trabajo.

Existen varias modalidades para evaluar el desempeño profesional de un docente de una institución educativa, entre estas tenemos: La autoevaluación, es decir que el docente haga juicios sobre su propio proceso de enseñanza- aprendizaje, para ello puede hacer uso del auto informe, de información proporcionada por otras fuentes como pueden ser sus propios alumnos, sus colegas, los directivos.

Otra forma de evaluar su desempeño consiste en la observación áulica, en la que está presente un evaluador que toma nota del desarrollo del itinerario de la clase del maestro y al final hará las recomendaciones debidas, claro que para ello será necesario crear un ambiente que sea favorable a la supervisión.

También se evalúa su desempeño a través de los exámenes de oposición, en los que se ponen a prueba ciertas habilidades de los docentes, aunque tienen la desventaja de que evalúan más las competencias que el desempeño real del maestro dentro del salón de clase. Se evalúa el desempeño académico del profesor a través del desempeño que tienen sus alumnos, sin embargo también aquí hay obstáculos, puesto que el desempeño de los alumnos puede verse afectado ya sea por su nivel socioeconómico, sus conocimientos previos o sus relaciones familiares.

A través de las encuestas de opinión a los alumnos, se puede también evaluar a un docente, ahora si bien es cierto que los alumnos son los mejores jueces del desempeño de un profesor, esta modalidad podría verse afectada por muchas razones como son las calificaciones que los

profesores asignan a los alumnos y por muchas otras circunstancias que no permitirían que la evaluación fuera lo más objetiva posible.

En fin, la tarea de evaluar el desempeño profesional de un docente no es fácil, pero al igual que el aprendizaje de los alumnos se deben tomar en cuenta, un conjunto de destrezas que el maestro debe reunir para considerarlo un profesional idóneo en su cargo. Si se definiera cómo debe ser un profesor ideal se lo describiría como una persona que promueve aprendizajes significativos, un facilitador de los conocimientos y destrezas, que enseña con el ejemplo más que con las palabras, que orienta a sus alumnos en el trabajo de grupo, es incluyente y ayuda a que sus pupilos también lo sean, se preocupa especialmente por aquellos que tienen necesidades especiales, enseña con calidad y calidez. Si en nuestras instituciones los maestros no solo nos preocupáramos de la parte científica sino de la formación integral de la persona de nuestros niños/as y adolescentes, si viviéramos la mística de nuestro trabajo, la realidad de nuestro sistema educativo ecuatoriano sería otra, sin embargo nos queda el reto de que todavía podemos hacer la diferencia.

## **CAPÍTULO IV**

### **LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS**

## 1. La evaluación del desempeño profesional de los directivos

### 1.1 Algunas precisiones acerca de “gestión”

Al introducir el tema del desempeño profesional de los directivos, es necesario considerar lo expresado por la UNESCO (2007)

**Es preciso considerar un cambio de los valores en la cultura educativa: Frente a una actitud defensiva, la apertura. Frente al aislamiento profesional, la comunidad, Frente al individualismo, la colaboración, Frente a la dependencia, la autonomía; Frente a la dirección externa, la autorregulación.**

Cabe señalar algunos conceptos que tienen relación con el tema a tratar, uno de ellos se refiere a la “gestión”. La gestión tiene una visión más amplia de las posibilidades reales que una institución o una organización pueden tener para alcanzar un fin o un objetivo determinado. A la gestión se la puede definir como **“El conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo, es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.”** Según este concepto las metas que una organización pueda tener no se viabilizarán sino a través de una acertada gestión de acciones que lo hagan posible. **Los autores Mitzberg (1984) y Stone (1996) asumen el término gestión como:**

**La disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización, es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.**

Se puede decir que esta definición va de acuerdo a lo que debe ser una verdadera gestión, porque siempre se anticipa a las eventualidades que puedan presentarse, durante la realización de las acciones, de manera que las metas planteadas se cumplan para bien de esa organización o institución sin ningún contratiempo. La definición de la gestión tiene tres campos de significado y de aplicación que están relacionados. **En primer lugar** con la acción cotidiana de los sujetos que son los gestores y su accionar para conseguir un determinado fin o sea

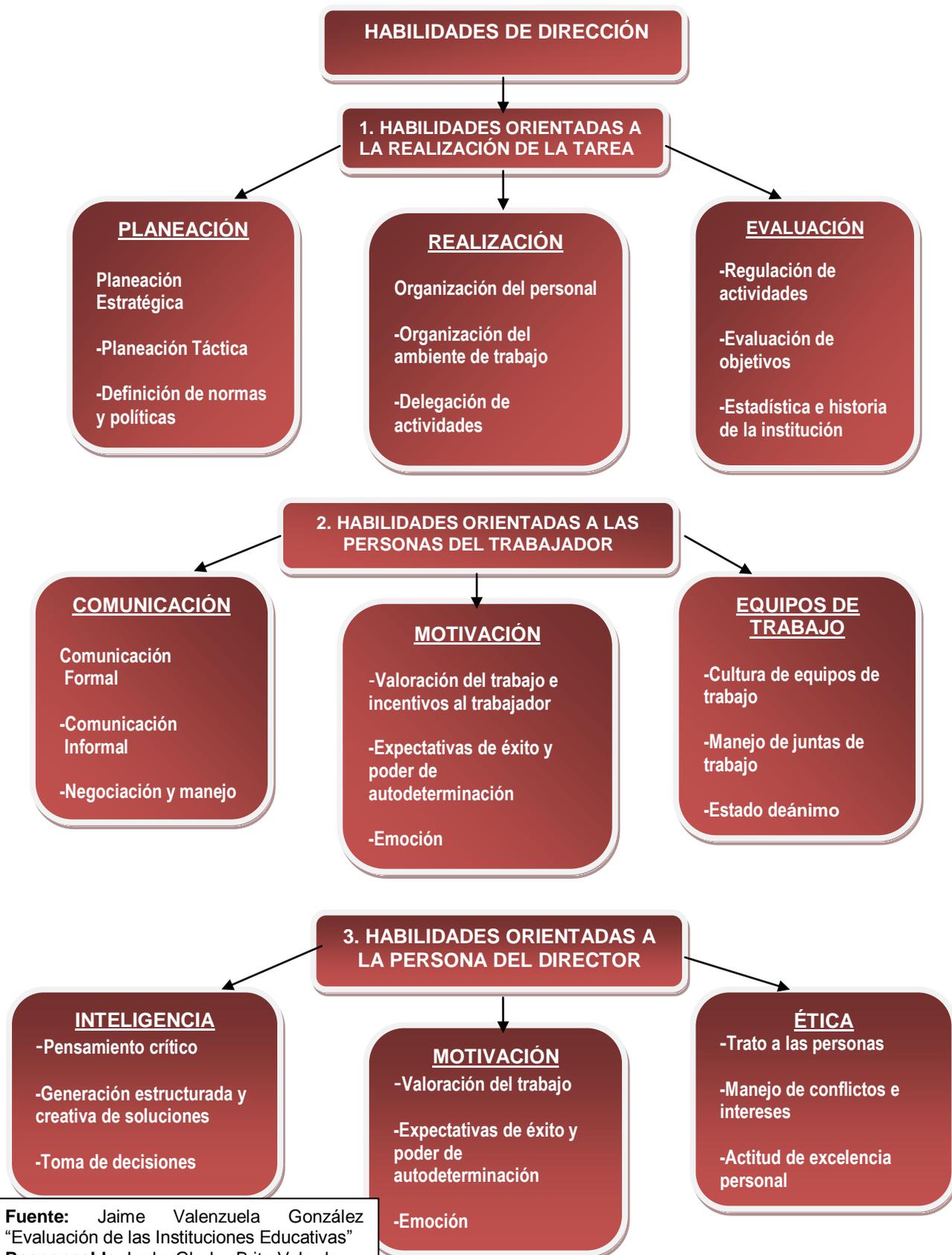
gestionar. **En segundo lugar** toma a la gestión como un campo de investigación que a través de un proceso formal y sistemático produce conocimientos que se apoyan en teorías, supuestos e hipótesis. **En tercer lugar** se toma a la gestión como el campo de la investigación y el desarrollo en el que se crean nuevas pautas de gestión.

## 1.2. Gestión educativa institucional

La gestión educativa institucional es un proceso que posibilita una buena conducción de proyectos educativos, tiene como objeto promover el desarrollo de la educación a través de una cultura de la evaluación, clave para el fortalecimiento institucional y el mejoramiento del sistema educativo. Aquellas personas que lideran la gestión institucional han de convertirse en gestoras de calidad educativa en sus respectivas instituciones. Una gestión educativa de calidad se caracteriza por orientar el funcionamiento de las instituciones educativas hacia sus usuarios que son los alumnos y sus padres. Como es obvio para que la gestión educativa institucional sea de calidad se necesita que el directivo sea una persona que reúna las condiciones de un líder: **Para Loera (2003) el liderazgo es: "La capacidad de influir en las personas para que se esfuercen de forma voluntaria y entusiasta en el logro de metas de grupo."**

Esta definición supone que el líder debe tener la capacidad para saber usar el poder de manera responsable, la capacidad de ser empático, es decir ponerse en el lugar de los otros, la capacidad para propiciar un ambiente positivo, que dé lugar al trabajo en conjunto. Podemos deducir entonces que para ser un buen líder se requiere de un conjunto de cualidades como la empatía, la concertación y la asertividad, atributos que se obtienen mediante la experiencia de campo y los procesos formativos personales y profesionales. Un buen liderazgo educativo es determinante porque facilita el logro de propósitos que son fundamentales para la calidad educativa. Muchas teorías nos hablan acerca de la eficacia y eficiencia de un directivo dentro de una institución, en base al perfil del directivo ideal. El autor Valenzuela (año 2002 pág. 163) toma como ejemplo, el Inventario de Autoevaluación del Desempeño de los Directores (IADD), que parte de diversas concepciones teóricas que tienen relación con la dirección a partir de la creación de una taxonomía de tres niveles acerca de las habilidades de dirección, cada una a su vez dividida en tres respectivas subcategorías.

A continuación presentamos un esquema acerca de estas habilidades de dirección:



**Fuente:** Jaime Valenzuela González  
 "Evaluación de las Instituciones Educativas"  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La definición de esta taxonomía ha permitido generar una serie de reactivos, orientados a evaluar cada categoría que tiene relación con los diversos aspectos del quehacer de un directivo. El Inventario de autoevaluación del desempeño de directivos es un auto informe, cuyos reactivos se podrían adaptar con el fin de aplicarlo a los trabajadores para la evaluación de sus directivos.

### **1.3. La relevancia del desempeño profesional de los directivos**

Otro elemento fundamental en una institución educativa es el personal directivo. Sabemos que el concepto de gestión escolar no es sinónimo de administración escolar, pero si la contiene, sabemos que de la gestión escolar depende la cultura escolar y que según esta última, se determina la organización escolar, por lo tanto la gestión requiere de un líder, que sepa generar decisiones y planes de acción en conjunto con todos los demás actores de la comunidad educativa.

Al respecto, el Ministerio de Educación expresa que tipo de líderes educativos requiere la educación ecuatoriana: **“Un directivo que contribuya de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.”**

Ese líder debe dar a la educación los significados de calidad, de relevancia, de eficacia, de equidad y de eficiencia, debe practicar uno de los principios básicos que tiene la calidad, que es la prevención y la mejora continua. Para cumplir con todos estos estándares de calidad, hay pasos y procedimientos que un buen líder sea este rector o director, deben conocer, practicar y aplicar tanto al interior y como exterior de la institución a la que pertenece. Por lo tanto, no se puede hablar de un plan de mejora sino se realiza un permanente seguimiento y control del cumplimiento de objetivos, metas y resultados. El control es efectivo cuando se ha brindado un seguimiento entendido como ayuda, acompañamiento y asesoramiento oportuno y permanente. El rector o el director o el cuerpo directivo de una institución educativa deben ser los primeros asesores de los docentes, de los estudiantes y de los padres de familia, esto lo debe realizar con el único criterio de que lo que ahora se prevea ahorrará recursos y asegurará la continua mejora de la institución educativa.

## **METODOLOGÍA**

## 1. Participantes

La investigación fue realizada en el cantón El Triunfo, provincia del Guayas, en la Unidad Educativa, “Doce de octubre”, que es una institución educativa, particular, mixta y de jornada vespertina, que se encuentra ubicada en la Cdla. Aníbal Zea, Lotización Chuzan. Sus propietarios son el Mgs. Fabián Parra Freire, que es el rector de la misma, y su señora, la profesora Pamela Pinos Viteri, que es la directora de la básica inferior y media. La institución cuenta con una trayectoria de 24 años al servicio de la comunidad, la población que se consideró para la presente investigación fue:

- El Rector de la institución: Mgs. Fabián Parra Freire, con amplia experiencia en el campo de la docencia y quien apoyó con entusiasmo el proyecto investigativo llevado a cabo en su institución.
- La Vicerrectora: Lcda. Rocío Mantuano, docente que colabora en la institución desde hace varios años y que también prestó su valioso contingente.
- La Inspectora: Lcda. Viviana Mosquera, quien brindó el debido apoyo desde su área de trabajo.
- Docentes de 8avo, 9no y 10mo años de Educación Básica, que han hecho suya la filosofía de la institución y que se mostraron muy abiertos a colaborar con la maestrante durante la aplicación de los cuestionarios del desempeño profesional docente.
- Docentes de 1ero, 2do y 3ero de Bachillerato, que también se sienten identificados con el quehacer educativo de la misma y de igual forma prestaron su valioso aporte.
- Alumnos/as de 8avo, 9no y 10mo Año de Educación Básica, que se mostraron muy receptivos durante la realización de las encuestas.
- Estudiantes de 1ro, 2do y 3ero Año de Bachillerato, que al igual que sus anteriores compañeros, trabajaron con entusiasmo.
- Padres de Familia, que conocen de la trayectoria de la institución y que incluso han sido alumnos de la misma.
- Ing. Augusto Tigrero González, Supervisor Provincial de Educación del Guayas, quien también estuvo presto a colaborar.
- El Consejo Técnico de la Unidad Educativa, cuerpo representativo de los docentes.
- El Comité de Padres de Familia, que colaboran de manera más cercana con los directivos de la institución.
- Y el Consejo Estudiantil, grupo representativo de todo el alumnado.

El cuadro que se presenta a continuación indica el número de participantes que conformó la población investigada.

**Tabla de participantes que conforman la población investigada de la Unidad Educativa "Doce de Octubre"**

<b>POBLACIÓN INVESTIGADA</b>	<b>Nº TOTAL</b>
<b>PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:</b>	
RECTOR	1
VICERRECTOR	1
INSPECTOR GENERAL	1
DOCENTES DE 8AVO, 9NO Y 10MO DE EDUCACIÓN BÁSICA	6
DOCENTES DE 1ERO, 2DO Y 3ERO DE BACHILLERATO	6
ESTUDIANTES DE 8AVO, 9NO Y 10MO DE EDUCACIÓN BÁSICA	101
ESTUDIANTES DE 1ERO, 2DO Y 3ERO DE BACHILLERATO	100
PADRES DE FAMILIA	201
<b>PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO:</b>	
RECTOR	1
VICERRECTORA	1
INSPECTORA GENERAL	1
COORDINADOR DE ÁREA	1
CONSEJO ESTUDIANTIL	6
COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	6
SUPERVISOR ESCOLAR	1

**Fuente:** Directa, Comunidad educativa "Doce de octubre" El Triunfo, Guayas  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

## 2. Muestra de Investigación

Es fundamental para el diseño de toda investigación cuantitativa la inclusión de los sujetos a través de los cuales se recogerán los datos para la realización del trabajo. La muestra suele ser considerada como un subgrupo de la población. Por lo tanto es una parte del universo o población en el que se llevará a cabo la investigación con el fin posterior de generalizar los hallazgos al todo.

Al respecto de la muestra los autores McMillan y Schumacher (2005, pág. 134) expresan: **“A los sujetos considerados como grupo se les denomina normalmente muestra. La muestra se puede seleccionarse a partir de un grupo mayor de personas conocido como población.”** Cuando se utiliza la muestra se pretende conocer las características de la población, es decir la muestra a estudiar, por lo tanto debe ser representativa de la población, pues este es requisito fundamental para poder hacer generalizaciones válidas para la población. Muestra representativa es aquella que reúne en sí las características de la población y guarda relación con la condición particular que se estudia.

Al proceso de adquisición de una muestra se le denomina **muestreo** y al número de datos que contiene la muestra, se lo llama **tamaño de la muestra**. En nuestra investigación el tipo de muestreo que se va a utilizar por ser uno de los más sencillos y el que más se ajusta a nuestra tarea es el **Muestreo Probabilístico** con su variante, el **Muestreo Aleatorio Simple**.

Este método se caracteriza porque cada unidad tiene la probabilidad equitativa de ser incluida en la muestra. Este método se usa a menudo cuando la población es pequeña. A continuación presentamos un cuadro con las muestras investigadas de la institución educativa en la que realizamos nuestro trabajo de campo.

Tablas de muestras investigadas en la Unidad Educativa “Doce de octubre”, cantón El Triunfo, provincia del Guayas en febrero del 2003.

Población	N°	-95%	(%)	Z	P	Q	Muestra
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>							
Rector	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrectora	1	-	-	-	-	-	1
Inspectora General	1	-	-	-	-	-	1
Docentes de 8avo,9no y 10mo de Educación Básica	6	-	-	-	-	-	6
Docentes de 1ro,2do y 3ro de Bachillerato	6	-	-	-	-	-	6
Estudiantes de 8avo, 9no y 10mo de Educación Básica	101	95	5	1.96	0,5	0.05	68
Estudiantes de 1ro, 2do y 3ro de Bachillerato	102	95	5	1.96	0,5	0.05	64
Padres de Familia	201	95	15	1.96	0.5	0.05	132
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>							
Rector	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrectora	1	-	-	-	-	-	1
Inspectora General	1	-	-	-	-	-	1
Consejo Técnico	3	-	-	-	-	-	3
Consejo Estudiantil	3	-	-	-	-	-	3
Comité Central de Padres de Familia	3	-	-	-	-	-	3
Supervisor Escolar	1	-	-	-	-	-	1

**Fuente:** Directa, Comunidad educativa “Doce de octubre” El Triunfo, Guayas  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

### **3. Técnicas e Instrumentos de Investigación**

#### **3.1. Técnicas de investigación: Encuesta y Observación**

Se entiende por técnica el conjunto de reglas y procedimientos a través de las cuales puede el investigador establecer la relación con el objeto o el sujeto de la investigación. Una de las técnicas de recogida de datos que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la **encuesta**. A través de ella los sujetos de estudio nos proporcionan sus opiniones, conocimientos, actitudes y sugerencias. La información se la puede obtener por entrevista o por cuestionario, en nuestro caso lo hicimos por cuestionario. En la presente investigación, también se aplicó la técnica de la observación estructurada, generalmente usada en muestras pequeñas, En este caso a través de la observación áulica, la maestrante pudo percibir como los docentes estructuran y desarrollan el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de sus salones de clases.

##### **3.2.1. Instrumentos de investigación: Cuestionarios**

Tanto en las encuestas como en las observaciones realizadas, se utilizó como instrumento para la recogida de datos el cuestionario, mismo que fue tomado del MEC., que es el que actualmente se aplica en la evaluación de las instituciones educativas. En las encuestas del desempeño de docentes y directivos, tenemos los siguientes cuestionarios:

En relación al desempeño profesional docente:

Para la autoevaluación de los docentes se aplicaron las tablas de Autoevaluación en: 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.

Para la coevaluación de los docentes se aplicaron las tablas de: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Cumplimiento de Normas y Reglamentos, Disposición al cambio en Educación, Desarrollo Emocional.

Para la evaluación de los docentes por parte del rector se aplicaron las siguientes tablas: Sociabilidad Pedagógica, Atención a Estudiantes con necesidades individuales, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Aplicación de Normas y Reglamentos, Relación con la Comunidad.

Para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se aplicaron las siguientes tablas: Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Habilidades de Sociabilidad Pedagógica, Atención a Estudiantes con necesidades individuales, Relación con los estudiantes.

Para la evaluación de los docentes por los padres de familia se aplicaron estas tablas: Relación con la Comunidad, Normas y Reglamentos, Sociabilidad Pedagógica, Atención a Estudiantes con necesidades individuales.

En relación al desempeño profesional directivo:

Para la autoevaluación del rector se aplicaron las tablas de:

Para la evaluación del rector por el Consejo Directivo o Técnico

Para la evaluación del rector por el Consejo Estudiantil

Para la evaluación del rector por el Comité Central de Padres de Familia

Para la evaluación del rector por parte del Supervisor Escolar

En cuanto a los objetivos para el desempeño profesional docente tanto en la autoevaluación, coevaluación y evaluación por parte del rector, se pretende que el docente reflexione sobre su quehacer como maestro a fin de que mejore su práctica educativa en el aula. En los objetivos con relación a la evaluación de estudiantes y padres de familia se desea que el docente mejore su proceso de enseñanza aprendizaje y su relación con la comunidad. Los objetivos para el desempeño profesional directivo buscan que el rector a través de su buen desempeño optimice la institución que dirige y que esto redunde en beneficio de la comunidad. De la misma manera el cuestionario para la observación áulica tiene como finalidad que el maestro mejore su desempeño docente en el aula, aspecto muy importante para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea de calidad y calidez para los alumnos y alumnas, como lo exige la actual Constitución de la República.

#### **4. Diseño y procedimiento**

El tipo de investigación que se ha utilizado en nuestro trabajo es la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, que se fundamenta en el carácter histórico-social de la praxis educativa y de la ciencia educativa, manteniendo hacia esta una postura crítica y autocrítica.

Antes de iniciar la investigación y gracias al apoyo de un familiar, se consiguió que la institución educativa “Doce de octubre” nos permita realizar nuestro proyecto de investigación allí, la

misma que no se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil sino en el cantón El Triunfo de la provincia del Guayas, por lo que se tuvo algunas dificultades en cuanto a los permisos para el desplazamiento hacia el plantel. Se conversó con sus autoridades y se explicó la naturaleza e importancia del trabajo que se iba a realizar y con la bendición de Dios se logró el apoyo a las diversas actividades encaminadas a la consecución de los objetivos propuestos en la investigación.

Para la aplicación de los instrumentos de investigación, se efectuaron reuniones con anterioridad con los directivos, docentes, padres de familia y alumnos, a fin de indicar los objetivos a cumplir y para dar orientaciones precisas sobre cómo debían ser contestados los cuestionarios.

Previo a la aplicación de las encuestas, se organizó todo el material a utilizar como: las fotocopias de los formatos de acuerdo al tamaño de las muestras, esferos, corrector, cámara fotográfica, cuaderno de apuntes, para registrar las principales vivencias de la jornada. Posteriormente se inició la recolección de la información según el día y hora acordados con las autoridades del plantel.

Para el procesamiento y análisis de la información se tomaron como referencia, las tablas de valoración propuestas por la UTP. Esta valoración fue cuantitativa y cualitativa, para la evaluación cuantitativa cada uno de los indicadores y variables tuvieron un valor matemático determinado. Para la evaluación cualitativa se tomó como referencia las letras mayúsculas: A, B, C y D. La evaluación consideró una escala de Likert que va desde el nivel 1 al 5 y se valora de menos a más, tal como podemos observar en la siguiente tabla.

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

**Fuente: Tomado del MEC**

Cada cuestionario, tanto de la evaluación del desempeño profesional de los docentes como de los directivos tiene una valoración de 10 puntos, los mismos que sumados deben dar un total de 100 puntos y que se ubican en una escala cualitativa que va de la A (entre 76 y 100 puntos) que

es la escala más alta, a la D (entre 0 y 25 puntos) que es la escala más baja de calificación que un docente o directivo pueda alcanzar.

Para la orientación de nuestro trabajo nos hemos valido de la guía de diseño del Mgs. Víctor Chinín, para la obtención de la información hemos utilizado textos de diversos autores y los del Ministerio de Educación además del internet, para la organización de toda la información, hemos contado con la ayuda tecnológica de la computadora, fotocopias según el número de la muestra para la toma de las encuestas, para la elaboración de tablas, cuadros y gráficos se utilizó el programa Excel. El procesamiento de la información ha consistido en vaciar la información en los cuadros de Excel, para proceder a su respectiva tabulación en valores absolutos, entiéndase esto, en las cantidades de respuestas obtenidas por cada pregunta de los respectivos cuestionarios.

Una vez concluida esta fase de tabulación electrónica se procedió a la elaboración de los gráficos utilizando básicamente las barras, que proporcionan una utilidad visual importante a la hora de proceder al análisis de los resultados obtenidos de la investigación. Cabe recalcar que tanto los cuadros como los gráficos constan de su respectiva fuente, responsable de la elaboración y el consiguiente análisis de los resultados, obtenidos en cada pregunta que ha sido planteada en los cuestionarios.

## 5. Comprobación de los supuestos

- Que en la investigación realizada en la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de octubre”, ubicada en el cantón El Triunfo de la provincia del Guayas, con relación al desempeño profesional de sus docentes, tuvo un promedio de **Bueno**, lo que indica que existen falencias pedagógicas que deben ser fortalecidas y mejoradas a fin de que la institución pueda ser una verdadera alternativa de calidad educativa, acorde a las necesidades de la población.
- Que el actual desempeño profesional de los directivos de la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de octubre”, ubicada en el cantón El Triunfo de la provincia del Guayas, tuvo un promedio de **Excelente**, sin embargo se percibe que hace falta un mayor acompañamiento e integración en las actividades de planificación pedagógica de los directivos con el personal docente de la referida institución. Por tanto se rechazan los supuestos.

## RESULTADOS OBTENIDOS

## 1. Introducción

La aplicación de las encuestas a la comunidad educativa del plantel “Doce de Octubre” del cantón El Triunfo, provincia de Guayas, se efectuó durante la semana del 4 al 8 de febrero del año 2013, previo a esta actividad se realizaron reuniones de socialización, acerca de la metodología, la naturaleza e importancia de los instrumentos considerados para esta investigación, además de las reuniones de coordinación con los diferentes actores: Estudiantes, madres y padres de familia, docentes, nivel directivo y supervisor educativo de la zona.

Puedo expresar que me causó una gran satisfacción, conocer que cada uno de los miembros de la comunidad educativa, colaboró de manera entusiasta y responsable en las diversas actividades que se efectuaron, puesto que estimaron el hecho de que toda acción evaluativa realizada fue para la mejora de su institución

Las evaluaciones se hicieron a través de la implementación de las técnicas e instrumentos que fueron propuestos por la Maestría de la UTPL. La valoración del desempeño profesional docente como la del desempeño profesional directivo tuvieron un puntaje máximo de 100 puntos y las calificaciones totales se dieron al final de forma cualitativa desde la **A** (70 a 100 puntos) que equivale a **Excelente**, que es el nivel más alto en la escala hasta la **D** (0 a 25 puntos) que equivale a **Deficiente**, que el nivel más bajo en la escala propuesta.

A continuación se presentan cada una de las tablas tanto del desempeño profesional de los docentes como de los directivos en los que se muestran los porcentajes de cada una de las frecuencias (1 al 5) y sus respectivos totales.

## 2. Tablas de evaluación del desempeño profesional docente

### 2.1. Autoevaluación de los docentes

Tabla 1: Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	0	2	17%	6	50%	4	33%	12	100
1.2 Fomenta la autodisciplina en el aula.	0	0	1	8%	0	0	7	58%	4	33%	12	100
1.3 Llamo la atención a los estudiantes con firmeza pero con respeto	0	0	0	0	0	0	5	42%	7	58%	12	100
1.4 Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes	0	0	0	0	0	0	4	0,333	8	0,103	12	100
1.5 Propicio la no discriminación entre compañeros	0	0	1	8%	2	17%	2	17%	7	58%	12	100
1.6 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	5	42%	4	33%	3	25%	12	100
1.7 Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	2	17%	3	25%	5	42%	2	17%	0	0	12	100
<b>TOTAL</b>	2		5		14		30		33		84	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,026		0,051		0,077		0,103		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,13		0,714		2,31		3,399		<b>0,55</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En esta tabla encontramos que el resultado de la autoevaluación de los docentes en relación de la "Sociabilidad pedagógica" es de 0,55, muy por debajo de la valoración que corresponde a 0,72, con lo que se demuestra que en esta variable los docentes no alcanzan una buena valoración en su desempeño, puesto que no logran una empatía pedagógica con sus pupilos.

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

	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	Total	Total
<b>2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>										
2.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria	0	0	1	0,026	5	0,051	6	0,077	0	0,103	12	100
2.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes	0	0	0	0,026	3	0,051	8	0,077	1	0,103	12	100
2.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo	0	0	0	0,026	2	0,051	3	0,077	7	0,103	12	100
2.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,026	3	0,051	5	0,077	4	0,103	12	100
2.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan	0	0	0	0,026	0	0,051	9	0,077	3	0,103	12	100
2.6 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior	0	0	0	0,026	2	0,051	2	0,077	8	0,103	12	100
2.7 Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior	0	0	0	0,026	3	0,051	6	0,077	3	0,103	12	100
2.8 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,026	2	0,051	4	0,077	6	0,103	12	100
2.9 Permito que los estudiantes expresen en sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,026	0	0,051	6	0,077	6	0,103	12	100
2.10 Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes	0	0	2	0,026	2	0,051	3	0,077	5	0,103	12	100

2.11 Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos	0	0	0	0,026	3	0,051	6	0,077	3	0,103	12	100
2.12 Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,026	5	0,051	6	0,077	1	0,103	12	100
2.13 Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,026	2	0,051	6	0,077	4	0,103	12	100
2.14 Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases	0	0	0	0,026	6	0,051	4	0,077	2	0,103	12	100
2.15 Explico la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes	0	0	0	0,026	1	0,051	7	0,077	4	0,103	12	100
2.16 Recalco los puntos clave de los temas tratados en clase	0	0	0	0,026	2	0,051	7	0,077	3	0,103	12	100
2.17 Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados	0	0	1	0,026	3	0,051	4	0,077	4	0,103	12	100
2.18 Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo	0	0	0	0,026	4	0,051	6	0,077	2	0,103	12	100
2.19 Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación	0	0	1	0,026	5	0,051	4	0,077	2	0,103	12	100
2.20 Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases	1	0	2	0,026	9	0,051	0	0,077		0,103	12	100
2.21 Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática	1	0	2	0,026	7	0,051	0	0,077	2	0,103	12	100
2.22 Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación	1	0	4	0,026	4	0,051	1	0,077	2	0,103	12	100

2.23 Utilizo bibliografía actualizada	0	0	0	0,026	4	0,051	5	0,077	3	0,103	12	100
2.24 Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0,026	0	0,051	0	0,077	0	0,103	0	100
1 Analizar	0	0	0	0,026	1	0,051	8	0,077	3	0,103	12	100
2 Sintetizar	0	0	1	0,026	2	0,051	8	0,077	1	0,103	12	100
3 Reflexionar	0	0	1	0,026	0	0,051	7	0,077	4	0,103	12	100
4 Observar	0	0	0	0,026	0	0,051	8	0,077	4	0,103	12	100
5 Descubrir	0	0	0	0,026	1	0,051	6	0,077	5	0,103	12	100
6. Exponer en Grupo	0	0	0	0,026	6	0,051	4	0,077	2	0,103	12	100
7. Argumentar	0	0	1	0,026	3	0,051	5	0,077	3	0,103	12	100
8. Conceptualizar	0	0	1	0,026	2	0,051	7	0,077	2	0,103	12	100
9. Redactar con claridad	0	0	1	0,026	3	0,051	7	0,077	1	0,103	12	100
10. Escribir correctamente	0	0	0	0,026	2	0,051	5	0,077	5	0,103	12	100
11. Leer comprensivamente	0	0	0	0,026	2	0,051	6	0,077	4	0,103	12	100
12. Escuchar	0	0	0	0,026	1	0,051	3	0,077	8	0,103	12	100
13. Respetar	0	0	0	0,026	0	0,051	6	0,077	6	0,103	12	100
14. Consensuar	0	0	1	0,026	0	0,051	8	0,077	3	0,103	12	100
15. Socializar	0	0	0	0,026	1	0,051	6	0,077	5	0,103	12	100
16. Concluir	0	0	0	0,026	2	0,051	6	0,077	4	0,103	12	100
17. Generalizar	0	0	1	0,026	1	0,051	7	0,077	3	0,103	12	100
18. Preservar	0	0	0	0,026	0	0,051	8	0,077	4	0,103	12	100
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>104</b>	<b>223</b>	<b>142</b>	<b>492</b>						
<b>PUNTAJE</b>	<b>0</b>	<b>0,026</b>	<b>0,051</b>	<b>0,077</b>	<b>0,103</b>	<b>No Aplica</b>						
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>0</b>	<b>0,52</b>	<b>5,304</b>	<b>17,171</b>	<b>14,626</b>	<b>3,14</b>						

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Analizando la tabla 2 sobre las "Habilidades pedagógicas y didácticas", tenemos que el resultado obtenido es de 3,39; puntaje que está por debajo del valor requerido, que es 4,23. Por tanto el aprendizaje de los alumnos no está garantizado y la efectividad educativa del maestro no llega a los estándares de calidad requeridos.

**Tabla 3: Autoevaluación de los docentes: Desarrollo emocional**

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1 Disfruto al dictar mis clases	0	0	0	0	1	0,051	4	0,077	7	0,103	12	100
3.2 Siento que a los estudiantes les gusta mi clase	0	0	0	0	2	0,051	9	0,077	1	0,103	12	100
3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	7	0,077	5	0,103	12	100
3.4 Me gratifica la relación afectiva con mis colegas	0	0	1	0,026	1	0,051	9	0,077	1	0,103	12	100
3.5 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía	0	0	0	0	1	0,051	8	0,077	3	0,103	12	100
3.6 Me siento estimulado por mis superiores	2	0	1	0,026	2	0,051	3	0,077	4	0,103	12	100
3.7 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	4	0,026	3	0,051	4	0,077	1	0,103	12	100
3.8 Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos	2	0	0	0	4	0,051	3	0,077	3	0,103	12	100
3.9 Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo	0	0	3	0,026	5	0,051	2	0,077	2	0,103	12	100
3.10 Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor	0	0	0	0	1	0,051	2	0,077	9	0,103	12	100
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones	0	0	0	0	1	0,051	3	0,077	8	0,103	12	100
<b>TOTAL</b>	4		9		21		54		44		132	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,026		0,051		0,077		0,103		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,234		1,071		4,158		4,532		<b>0,83</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La tabla 3 que evalúa el "Desarrollo emocional de los docentes", da como resultado 0,83 puntos y el valor propuesto es 1,13, lo que indica que los maestros no logran aún identificarse con su rol de docentes y están distantes de la calidad educativa que deben ofertar como institución.

**Tabla 4: Autoevaluación de los docentes: Atención a estudiantes con necesidades individuales**

4. ATENCIÓN A ESTUD CON NECESID ESPECIALES (1.03)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes	0	0	1	0,026	3	0,051	8	0,077	0	0,103	12	100
4.2 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal	0	0	3	0,026	2	0,051	7	0,077	0	0,103	12	100
4.3 Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas	0	0	0	0,026	3	0,051	4	0,077	5	0,103	12	100
4.4 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes	0	0	2	0,026	6	0,051	4	0,077	0	0,103	12	100
4.5 Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado	4	0	1	0,026	5	0,051	0	0,077	2	0,103	12	100
4.6 Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes	1	0	0	0,026	3	0,051	8	0,077	0	0,103	12	100
4.7 Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad	0	0	3	0,026	4	0,051	5	0,077	0	0,103	12	100
4.8 Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase	0	0	1	0,026	5	0,051	4	0,077	2	0,103	12	100
4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	1	0	1	0,026	3	0,051	5	0,077	2	0,103	12	100
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0	0	3	0,026	5	0,051	2	0,077	2	0,103	12	100
<b>TOTAL</b>	6		15		39		47		13		120	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,026		0,051		0,077		0,103		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,39		1,989		3,619		1,339		<b>0,61</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En cuanto a esta variable, los profesores han alcanzado un promedio de 0,61 de un total de 1,03 puntos, lo que indica que el docente todavía no asume su compromiso de reflexión y mejora formativa como lo expresa el autor Antonio Medina citado en la página 26.

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

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen	0	0	0	0,026	2	0,051	4	0,077	6	0,103	12	100
5.2 Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales	0	0	0	0,026	0	0,051	7	0,077	5	0,103	12	100
5.3 Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto	0	0	3	0,026	2	0,051	3	0,077	4	0,103	12	100
5.4 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	4	0	0	0,026	0	0,051	6	0,077	2	0,103	12	100
5.5 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional	2	0	3	0,026	2	0,051	4	0,077	1	0,103	12	100
5.6 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades	0	0	0	0,026	1	0,051	5	0,077	6	0,103	12	100
5.7 Planifico mis clases en función del horario establecido	0	0	1	0,026	3	0,051	6	0,077	2	0,103	12	100
5.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional	0	0	1	0,026	2	0,051	7	0,077	2	0,103	12	100
5.9 Llego puntualmente a todas mis clases	0	0	1	0,026	1	0,051	6	0,077	4	0,103	12	100
5.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor	0	0	7	0,026	3	0,051	1	0,077	1	0,103	12	100
<b>TOTAL</b>	6		16		16		49		33		120	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,026		0,051		0,077		0,103		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,416		0,816		3,773		3,399		<b>0,70</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En relación a la variable "Aplicación de normas y reglamentos, el promedio alcanzado por los docentes es de 0,70 puntos. El puntaje requerido es de 1,03, por tanto los profesores tampoco alcanzan el promedio que pide la autoevaluación a docentes en este aspecto.

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

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
6.1 Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	1	0	0	0,026	2	0,051	4	0,077	5	0,103	12	100
6.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	1	0	1	0,026	3	0,051	3	0,077	4	0,103	12	100
6.3 Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares	1	0	0	0,026	6	0,051	4	0,077	1	0,103	12	100
6.4 Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases	1	0	4	0,026	3	0,051	3	0,077	1	0,103	12	100
6.5 Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario	1	0	4	0,026	2	0,051	5	0,077	0	0,103	12	100
6.6 Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI	0	0	3	0,026	7	0,051	2	0,077	0	0,103	12	100
6.7 Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad	0	0	0	0,026	3	0,051	4	0,077	5	0,103	12	100
6.8 Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad	0	0	1	0,026	1	0,051	6	0,077	4	0,103	12	100
6.9 Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario	0	0	1	0,026	1	0,051	7	0,077	3	0,103	12	100
<b>TOTAL</b>	5		14		28		38		23		108	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,026		0,051		0,077		0,103		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,364		1,428		2,926		2,369		<b>0,59</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Al analizar el resultado de la tabla 6 se observa que en la variable "Relaciones con la comunidad", el promedio logrado es de 0,59 y el valor a conseguir debía ser de 0,93. Por lo tanto en este aspecto los docentes deben esforzarse más en desarrollar actividades que los vincule con la comunidad a la que pertenece su institución.

**Tabla 7: Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo**

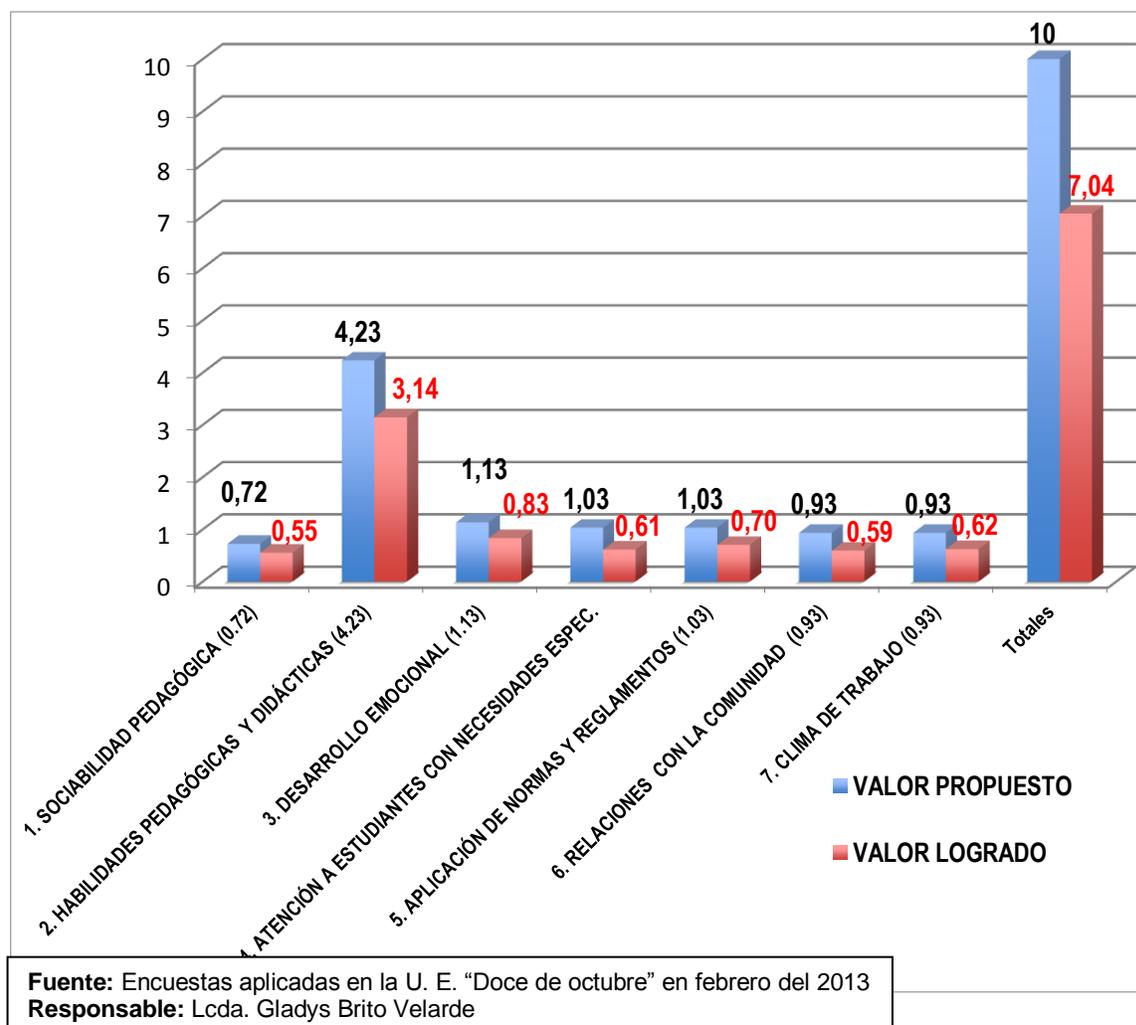
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
7.1 Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros	0	0	5	0,026	3	0,051	3	0,077	1	0,103	12	100
7.2 Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto	0	0	1	0,026	6	0,051	4	0,077	1	0,103	12	100
7.3 Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto	0	0	1	0,026	4	0,051	6	0,077	1	0,103	12	100
7.4 Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso	0	0	1	0,026	3	0,051	8	0,077		0,103	12	100
7.5 Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas	0	0	1	0,026	1	0,051	6	0,077	4	0,103	12	100
7.6 Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo	0	0	1	0,026	2	0,051	7	0,077	2	0,103	12	100
7.7 Sitúo en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo	1	0	4	0,026	2	0,051	4	0,077	1	0,103	12	100
7.8 Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías	0	0	0	0,026		0,051	7	0,077	5	0,103	12	100
7.9 Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos	0	0	1	0,026	1	0,051	6	0,077	4	0,103	12	100
<b>TOTAL</b>	1		15		22		51		19		108	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,026		0,051		0,077		0,103		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,39		1,122		3,927		1,957		0,62	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La tabla 7 tiene como variable "Clima de trabajo" que es la última de las autoevaluaciones a los docentes y el puntaje obtenido por estos es de 0,62 el promedio requerido es 0,93 por lo tanto tampoco aquí los docentes alcanzan el debido puntaje.

Tabla 8: Resumen de la Autoevaluación de los docentes

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,72	0,55
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	4,23	3,14
3. DESARROLLO EMOCIONAL	1,13	0,83
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1,03	0,61
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,03	0,70
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,93	0,59
7. CLIMA DE TRABAJO	0,93	0,62
<b>TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>7,04</b>



Al analizar cada una de las variables que conforman la Autoevaluación de los docentes nos percatamos de que en ninguna variable, estos alcanzan el puntaje propuesto, de manera que al final del proceso de autoevaluación, el promedio de puntos que han logrado acumular es de 7,04 de un valor total de 10 puntos, lo que manifiesta que si bien su promedio no es bajo, su rendimiento logra apenas llegar al mínimo requerido, por lo tanto es un aspecto que se debe tomar en cuenta para la mejora institucional.

## 2.2. Coevaluación de los docentes

**Tabla 1: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas**

1. Desarrollo de habilidades Pedagógicas y Didácticas (3.46)	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0	0	0.096	1	0.192	4	0.289	0	0.385	5	100
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros del área.	0	0	0	0.096	2	0.192	1	0.289	2	0.385	5	100
1.3 Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva	0	0	0	0.096	0	0.192	5	0.289	0	0.385	5	100
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	0	0	1	0.096	3	0.192	1	0.289	0	0.385	5	100
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0.096	2	0.192	1	0.289	2	0.385	5	100
1.6 Utiliza bibliografía actualizada	0	0	0	0.096	0	0.192	3	0.289	2	0.385	5	100
1.7 Aprovecha el entorno natural social	0	0	0	0.096	0	0.192	2	0.289	3	0.385	5	100
1.8 Participo en las actividades de la Institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad	0	0	0	0.096	2	0.192	3	0.289	0	0.385	5	100
1.9 Me gusta participar en las decisiones de los consejos directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	2	0.096	1	0.192	1	0.289	1	0.385	5	100
<b>TOTAL</b>	0		3		11		21		10		45	
<b>PUNTAJE</b>	0		0.096		0.192		0.289		0.385		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0.288		2.112		6.069		3.85		<b>2.46</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Con la tabla 8 inicia la Coevaluación a docentes y la primera variable es el “Desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas” en la que los docentes obtienen un promedio de 2,46 cuando el puntaje a lograr es de 3,46, es decir no llegan a obtener el puntaje propuesto por la coevaluación para este aspecto educativo.

**Tabla 2: Co-evaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,1	2	0,19	2	0,29	1	0,39	5	100
2.2. Entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,1	1	0,19	2	0,29	2	0,39	5	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,1	0	0,19	3	0,29	2	0,39	5	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se les convoca.	0	0	0	0,1	2	0,19	1	0,29	2	0,39	5	100
2.5. Programa actividades para realizar con Padres de Familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0,1	0	0,19	3	0,29	2	0,39	5	100
<b>TOTAL</b>	0		0		5		11		9		25	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,096		0,192		0,289		0,385		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		0,96		3,179		3,465		1,52	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Con respecto a la variable “Cumplimiento de normas y reglamentos”, los maestros obtienen un resultado de 1,52. El promedio requerido en este aspecto de la coevaluación es de 1,92 sin embargo ellos no logran conseguir el resultado propuesto para esta variable.

**Tabla 3: Co-evaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación**

3 DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCIÓN (1.54)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0,096	3	0,192	2	0,289	0	0,385	5	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0,096	1	0,192	4	0,289	0	0,385	5	100
3.3 Colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI.	0	0	0	0,096	1	0,192	4	0,289	0	0,385	5	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,096	0	0,192	5	0,289	0	0,385	5	100
<b>TOTAL</b>	0		0		5		15		0		20	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,096		0,192		0,289		0,385		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		0,96		4,335		0		<b>1,06</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La tabla 3 presenta la variable "Disposición al cambio en educación", la suma del promedio de desempeño de los docentes en este punto de la coevaluación es de 1,06. No obstante el valor ideal a lograr debía ser de 1,54, puntaje al que no llegan los maestros porque aún no asumen una verdadera disposición al cambios en el ámbito educativo.

**Tabla 4: Co-evaluación de los docentes: Desarrollo emocional**

4 DESARROLLO EMOCIONAL (3.08)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Trata los compañeros con cordialidad	0	0	0	0,096	0	0,192	2	0,289	3	0,385	5	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes .	0	0	0	0,096	0	0,192	3	0,289	2	0,385	5	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros	0	0	0	0,096	0	0,192	4	0,289	1	0,385	5	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,096	1	0,192	3	0,289	1	0,385	5	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,096	0	0,192	4	0,289	1	0,385	5	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,096	0	0,192	5	0,289		0,385	5	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0,096	2	0,192	3	0,289	0	0,385	5	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea mejor.	0	0	0	0,096	0	0,192	4	0,289	1	0,385	5	100
<b>TOTAL</b>	0		0		3		28		9		40	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,096		0,192		0,289		0,385		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		0,576		8,092		3,465		<b>2,43</b>	

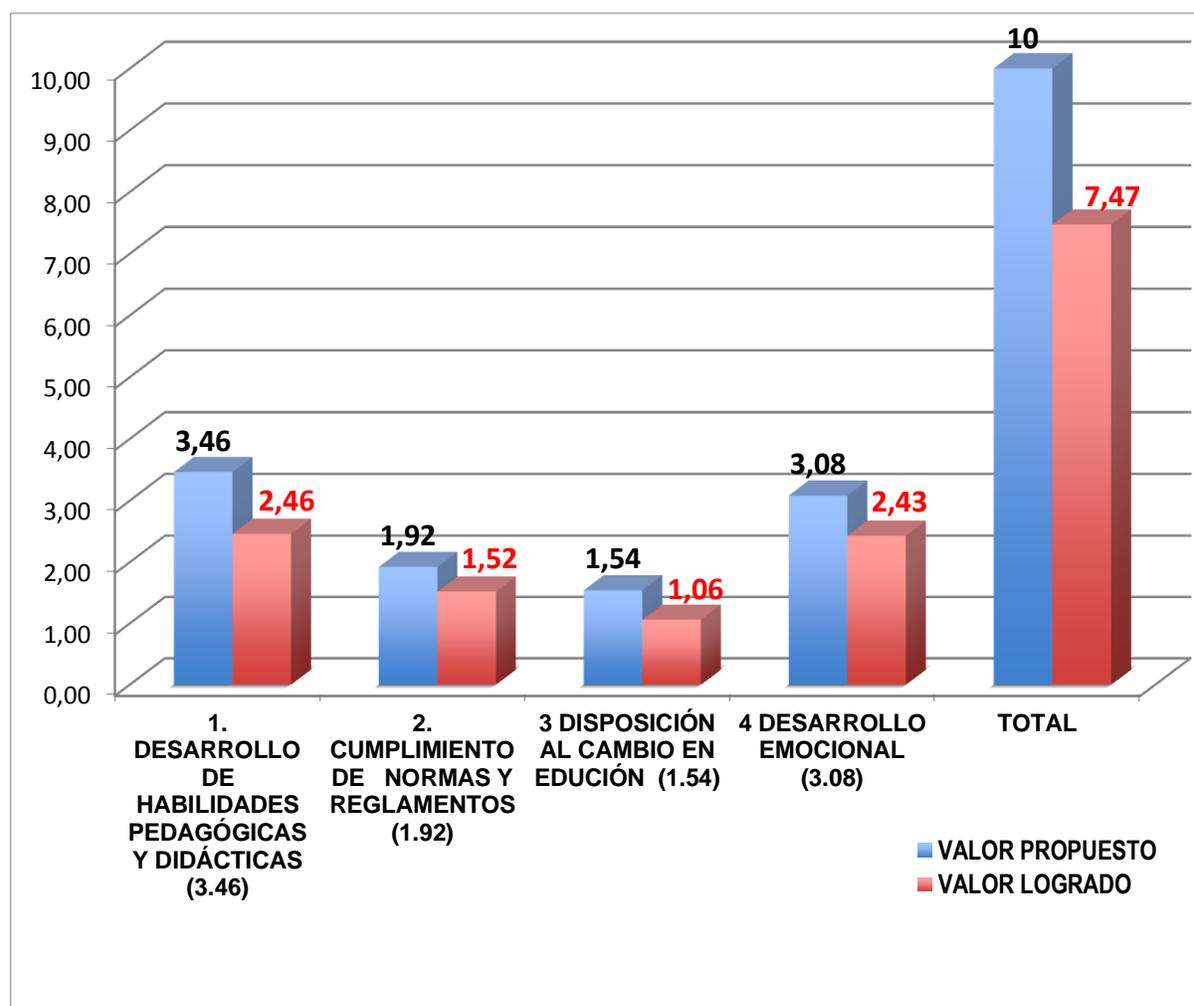
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En la variable “Desarrollo Emocional”, los docentes llegan a obtener un 2,43. El promedio a lograr debe ser de 3,08, pero lamentablemente este resultado queda por debajo de lo requerido para esta variable porque a los docentes les falta una mejor y mayor apertura con su mismo grupo laboral.

**Tabla 5: Resumen de la Coevaluación de los docentes**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,46	2,46
2. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,92	1,52
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,54	1,06
4. DESARROLLO EMOCIONAL	3,08	2,43
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>7,47</b>



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Analizando la tabla 5 que nos da una visión clara del desempeño de los docentes en la coevaluación, observamos que el resultado obtenido por los profesionales de la docencia es 7,47 de un total de 10 puntos.

En la coevaluación los docentes logran un promedio un poquito más alto que en la autoevaluación, sin embargo aún no llegan a obtener un mejor promedio. El ítem mejor puntuado dentro de la variable que se analiza es: “Habilidades pedagógicas y didácticas”, pero a su vez el menos puntuado es: “Disposición al cambio en educación”, en general este es un aspecto muy importante para ser tomado en cuenta cuando en la mejora institucional.

### 2.3. Evaluación de los docentes por parte el rector.

**Tabla 1: Evaluación de los docentes por parte del rector: Sociabilidad pedagógica**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2.35)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,074	3	0,148	3	0,221	6	0,295	12	100
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por sus ausencia y llama al padre de familia o representante	0	0	0	0,074	2	0,148	5	0,221	5	0,295	12	100
1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes	0	0	0	0,074	1	0,148	6	0,221	5	0,295	12	100
1.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes	0	0	0	0,074	2	0,148	5	0,221	5	0,295	12	100
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes	0	0	0	0,074	0	0,148	6	0,221	6	0,295	12	100
1.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes	0	0	0	0,074	0	0,148	6	0,221	6	0,295	12	100
1.7 Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación	0	0	0	0,074	1	0,148	6	0,221	5	0,295	12	100

1.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto	0	0	0	0,074	1	0,148	4	0,221	7	0,295	12	100
<b>TOTAL</b>	0		0		10		41		45		96	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,074		0,148		0,221		0,295		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		1,48		9,061		13,275		<b>1,98</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La tabla 1 muestra la variable: "Sociabilidad pedagógica" con la que inicia la evaluación a los docentes por parte del rector. Aquí los docentes obtienen un 1,98 y el valor requerido para esta variable es de 2.36, por lo tanto ellos no logran llegar al promedio esperado.

**Tabla 2: Evaluación de los docentes por parte del rector: Atención a estudiantes con necesidades individuales**

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1 Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes	0	0	0	0,074	2	0,148	5	0,221	5	0,295	12	100
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros	0	0	0	0,074	2	0,148	5	0,221	5	0,295	12	100
2.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes	0	0	0	0,074	3	0,148	5	0,221	4	0,295	12	100
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes	0	0	0	0,074	6	0,148	5	0,221	1	0,295	12	100
2.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase	0	0	0	0,074	4	0,148	7	0,221	1	0,295	12	100
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	0,074	1	0,148	4	0,221	7	0,295	12	100

2.7 Colabora en la organización de tareas extra curriculares cuando el estudiante requiera	0	0	0	0,074	2	0,148	3	0,221	7	0,295	12	100
<b>TOTAL</b>	0		0		20		34		30		84	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,074		0,148		0,221		0,295		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		2,96		7,514		8,85		<b>1,61</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La variable "Atención a estudiantes con necesidades individuales" logra un total de 1,61 y aquí los maestros nuevamente no logran llegar al puntaje requerido que es 2,06. Debería ser un punto muy importante a tomar en cuenta por parte de los maestros a fin de mejorar su desempeño.

**Tabla 3: Evaluación de los docentes por parte del rector: Habilidades pedagógicas y didácticas**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1 Utiliza bibliografía adecuada	0	0	0	0,074	0	0,148	7	0,221	5	0,295	12	100
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0	0	0,074	1	0,148	7	0,221	4	0,295	12	100
3.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva	0	0	0	0,074	1	0,148	5	0,221	6	0,295	12	100
3.4 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0	0	0,074	3	0,148	3	0,221	6	0,295	12	100
3.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional	0	0	0	0,074	0	0,148	7	0,221	5	0,295	12	100
3.6 Da a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo la programación y los objetivos de la asignatura	0	0	0	0,074	1	0,148	5	0,221	6	0,295	12	100
3.7 Explico los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo	0	0	0	0,074	0	0,148	7	0,221	5	0,295	12	100
3.8 Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo	0	0	0	0,074	0	0,148	5	0,221	7	0,295	12	100

3.9 Utiliza tecnologías de la información y la comunicación para sus clases	0	0	2	0,074	6	0,148	4	0,221	0	0,295	12	100
3.10 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria	0	0	0	0,074	0	0,148	7	0,221	5	0,295	12	100
<b>TOTAL</b>	0		2		12		57		49		120	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,074		0,148		0,221		0,295		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,148		1,776		12,597		14,455		<b>2,41</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En cuanto a la variable "Habilidades pedagógicas y didácticas" el resultado de la evaluación lograda por los profesores por parte del rector es de 2,41 pero lo que pide la misma es 2,94, por lo tanto el cuerpo docente no alcanza a llegar al puntaje requerido en esta evaluación.

**Tabla 4: Evaluación de los docentes por parte del rector: Aplicación de normas y reglamentos**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen	0	0	0	0,074	2	0,148	5	0,221	5	0,295	12	
4.2 Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,074	2	0,148	9	0,221	1	0,295	12	
4.3 Sitúa los conflictos que se dan en el trabajo en el terreno profesional.	0	0	0	0,074	3	0,148	9	0,221	0	0,295	12	
4.4 Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,074	3	0,148	3	0,221	6	0,295	12	
4.5 Llega puntualmente a todas las	0	0	0	0,074	0	0,148	3	0,221	9	0,295	12	

clases.							
<b>TOTAL</b>	0	0	10	29	21	60	
<b>PUNTAJE</b>	0	0,074	0,148	0,221	0,295	No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0	0	1,48	6,409	6,195	<b>1,17</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En la variable "Aplicación de normas y reglamentos" el resultado de la evaluación fue de 1,17, siendo el valor a lograr 1,47. Por lo tanto los profesores no lograron llegar a la puntuación requerida para esta variable.

**Tabla 5: Evaluación de los docentes por parte del rector: Relación con la comunidad**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5.1 Participa activamente en el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,074	3	0,148	4	0,221	5	0,295	12	100
5.2 Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0,074	2	0,148	2	0,221	8	0,295	12	100
5.3 Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario	0	0	0	0,074	3	0,148	3	0,221	6	0,295	12	100
5.4 Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad	0	0	0	0,074	4	0,148	3	0,221	5	0,295	12	100
<b>TOTAL</b>	0	0	0	0,074	12	0,148	12	0,221	24	0,295	48	
<b>PUNTAJE</b>	0	0,074	0,148	0,221	0,295	No Aplica						
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0	0	1,776	2,652	7,08	<b>0,96</b>						

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

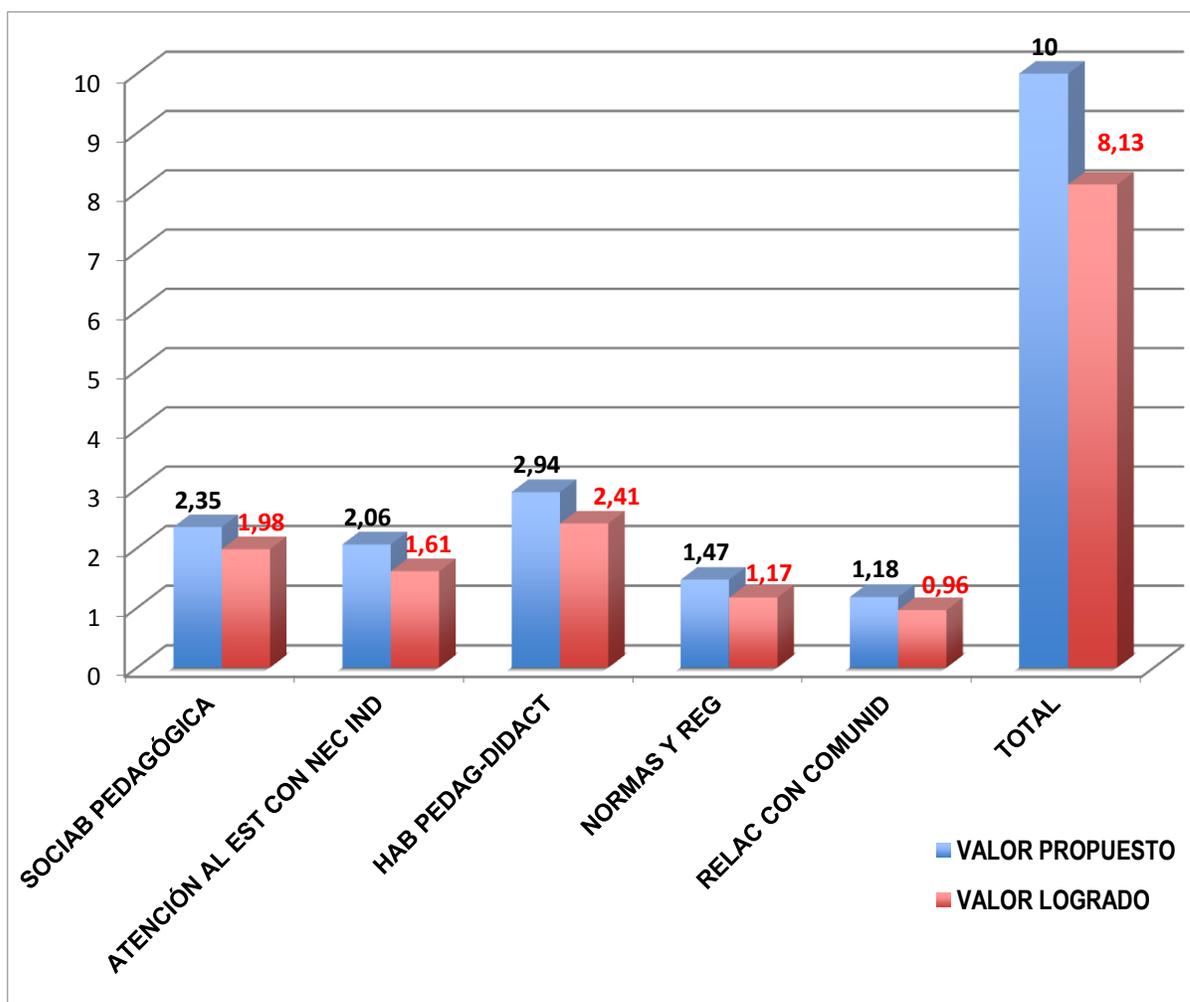
Analizando la variable “Relación con la comunidad” se observa que los docentes han alcanzado en esta evaluación un resultado de 0,96. El promedio al que debían llegar es de 1,18, por lo tanto los docentes deben mejorar su relación con la comunidad, trabajar de manera más integrada con los padres de familia a fin de lograr incidir en el desempeño de sus educandos.

**Tabla 6: Resumen de la Evaluación de los docentes por parte del rector**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1.SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,35	1,98
2.ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,06	1,61
3.HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS	2,94	2,41
4.NORMAS Y REGLAMENTOS	1,47	1,17
5.RELACIONES CON LA COMUNIDAD	1,18	0,96
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>8,13</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Analizando el promedio alcanzado por los docentes en la evaluación del rector que es de 8,12 nos percatamos que de las cinco variables que la forman, en ninguna logran llegar al puntaje propuesto. Sin embargo el ítem más bajo dentro de esta variable es la de "Habilidades pedagógicas y didácticas" y en la que mejor desempeño han logrado es la de "Relaciones con las comunidades". El total a conseguir en la evaluación a los docentes por parte del rector debía ser 10 puntos, la diferencia con el puntaje obtenido fue de 1,88 en total llegan a 8,13.

## 2.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

**Tabla 1: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas y didácticas**

1. HABILIDADES PEDAG Y DIDÁCTICAS (10.97)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	2	0	4	0,171	3	0,343	6	0,514	4	0,686	19	100
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo	2	0	4	0,171	3	0,343	3	0,514	7	0,686	19	100
1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados	2	0	5	0,171	6	0,343	5	0,514	3	0,686	21	100
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	2	0	4	0,171	5	0,343	3	0,514	7	0,686	21	100
1.5 Ejemplifica los temas tratados	2	0	4	0,171	1	0,343	3	0,514	11	0,686	21	100
1.6 Adecua los temas a los intereses de los estudiantes	3	0	5	0,171	3	0,343	5	0,514	5	0,686	21	100
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	2	0	5	0,171	5	0,343	2	0,514	5	0,686	19	100
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:											0	100
1.8.1 Analizar	2	0	2	0,171	3	0,343	4	0,514	8	0,686	19	100
1.8.2 Sintetizar	3	0	2	0,171	3	0,343	7	0,514	4	0,686	19	100
1.8.3 Reflexionar	3	0	2	0,171	1	0,343	2	0,514	11	0,686	19	100
1.8.4 Observar	2	0	2	0,171	2	0,343	4	0,514	9	0,686	19	100
1.8.5 Descubrir	2	0	3	0,171	2	0,343	4	0,514	8	0,686	19	100
1.8.6 Redactar con claridad	3	0	2	0,171	1	0,343	5	0,514	8	0,686	19	100
1.8.7 Escribir correctamente	3	0	2	0,171	1	0,343	5	0,514	8	0,686	19	100
1.8.8 Leer comprensivamente	3	0	2	0,171	1	0,343	3	0,514	10	0,686	19	100
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	2	0	3	0,171	2	0,343	7	0,514	9	0,686	23	100
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo	2	0	2	0,171	1	0,343	7	0,514	11	0,686	23	100
1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados	2	0	2	0,171	5	0,343	7	0,514	7	0,686	23	100
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	2	0	2	0,171	2	0,343	9	0,514	8	0,686	23	100
1.5 Ejemplifica los temas tratados	2	0	2	0,171	6	0,343	5	0,514	8	0,686	23	100
1.6 Adecua los temas a los	2	0	2	0,171	5	0,343	7	0,514	7	0,686	23	100

intereses de los estudiantes													
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	2	0	2	0,171	9	0,343	7	0,514	3	0,686	23	100	
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:											0	100	
1.8.1 Analizar	2	0	2	0,171	1	0,343	9	0,514	9	0,686	23	100	
1.8.2 Sintetizar	2	0	2	0,171	8	0,343	5	0,514	6	0,686	23	100	
1.8.3 Reflexionar	2	0	2	0,171	3	0,343	4	0,514	12	0,686	23	100	
1.8.4 Observar	2	0	2	0,171	0	0,343	8	0,514	11	0,686	23	100	
1.8.5 Descubrir	2	0	2	0,171	5	0,343	8	0,514	6	0,686	23	100	
1.8.6 Redactar con claridad	2	0	2	0,171	3	0,343	7	0,514	9	0,686	23	100	
1.8.7 Escribir correctamente	2	0	2	0,171	1	0,343	9	0,514	9	0,686	23	100	
1.8.8 Leer comprensivamente	2	0	2	0,171	3	0,343	8	0,514	8	0,686	23	100	
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	2	0	3	0,171	3	0,343	12	0,514	6	0,686	26	100	
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo	2	0	5	0,171	2	0,343	7	0,514	10	0,686	26	100	
1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados	2	0	3	0,171	2	0,343	9	0,514	10	0,686	26	100	
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	2	0	5	0,171	2	0,343	9	0,514	8	0,686	26	100	
1.5 Ejemplifica los temas tratados	2	0	3	0,171	3	0,343	6	0,514	12	0,686	26	100	
1.6 Adecua los temas a los intereses de los estudiantes	2	0	2	0,171	3	0,343	15	0,514	4	0,686	26	100	
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	8	0	8	0,171	4	0,343	3	0,514	3	0,686	26	100	
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:											0	100	
1.8.1 Analizar	2	0	2	0,171	0	0,343	9	0,514	13	0,686	26	100	
1.8.2 Sintetizar	3	0	3	0,171	3	0,343	5	0,514	12	0,686	26	100	
1.8.3 Reflexionar	2	0	3	0,171	0	0,343	5	0,514	16	0,686	26	100	
1.8.4 Observar	2	0	2	0,171	4	0,343	5	0,514	13	0,686	26	100	
1.8.5 Descubrir	2	0	3	0,171	3	0,343	9	0,514	9	0,686	26	100	
1.8.6 Redactar con claridad	2	0	4	0,171	1	0,343	9	0,514	10	0,686	26	100	
1.8.7 Escribir correctamente	2	0	4	0,171	1	0,343	7	0,514	12	0,686	26	100	
1.8.8 Leer comprensivamente	2	0	3	0,171	2	0,343	4	0,514	15	0,686	26	100	
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	2	0	3	0,171	2	0,343	5	0,514	10	0,686	22	100	
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo	2	0	2	0,171	4	0,343	9	0,514	5	0,686	22	100	

1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados	2	0	3	0,171	2	0,343	7	0,514	8	0,686	22	100
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	2	0	2	0,171	2	0,343	8	0,514	8	0,686	22	100
1.5 Ejemplifica los temas tratados	2	0	3	0,171	2	0,343	4	0,514	11	0,686	22	100
1.6 Adecua los temas a los intereses de los estudiantes	2	0	2	0,171	4	0,343	10	0,514	4	0,686	22	100
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	3	0	3	0,171	8	0,343	4	0,514	4	0,686	22	100
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:											0	100
1.8.1 Analizar	2	0	2	0,171	1	0,343	4	0,514	13	0,686	22	100
1.8.2 Sintetizar	3	0	2	0,171	3	0,343	9	0,514	5	0,686	22	100
1.8.3 Reflexionar	2	0	2	0,171	2	0,343	1	0,514	15	0,686	22	100
1.8.4 Observar	2	0	2	0,171	4	0,343	7	0,514	7	0,686	22	100
1.8.5 Descubrir	2	0	5	0,171	2	0,343	5	0,514	8	0,686	22	100
1.8.6 Redactar con claridad	2	0	2	0,171	2	0,343	11	0,514	5	0,686	22	100
1.8.7 Escribir correctamente	2	0	3	0,171	1	0,343	7	0,514	9	0,686	22	100
1.8.8 Leer comprensivamente	2	0	2	0,171	2	0,343	9	0,514	7	0,686	22	100
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	2	0	3	0,171	1	0,343	4	0,514	9	0,686	19	100
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo	2	0	2	0,171	1	0,343	4	0,514	10	0,686	19	100
1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados	2	0	3	0,171	3	0,343	5	0,514	6	0,686	19	100
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	3	0	4	0,171	3	0,343	2	0,514	7	0,686	19	100
1.5 Ejemplifica los temas tratados	2	0	3	0,171	2	0,343	3	0,514	9	0,686	19	100
1.6 Adecua los temas a los intereses de los estudiantes	2	0	4	0,171	1	0,343	3	0,514	9	0,686	19	100
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	3	0	3	0,171	3	0,343	2	0,514	8	0,686	19	100
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:											0	100
1.8.1 Analizar	2	0	2	0,171	1	0,343	5	0,514	9	0,686	19	100
1.8.2 Sintetizar	2	0	3	0,171	4	0,343	3	0,514	7	0,686	19	100
1.8.3 Reflexionar	2	0	3	0,171	0	0,343	3	0,514	11	0,686	19	100
1.8.4 Observar	2	0	3	0,171	1	0,343	0	0,514	13	0,686	19	100
1.8.5 Descubrir	2	0	3	0,171	1	0,343	1	0,514	12	0,686	19	100
1.8.6 Redactar con claridad	2	0	3	0,171	2	0,343	4	0,514	8	0,686	19	100
1.8.7 Escribir correctamente	2	0	3	0,171	2	0,343	0	0,514	12	0,686	19	100
1.8.8 Leer comprensivamente	2	0	2	0,171	1	0,343	3	0,514	11	0,686	19	100

1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	2	0	2	0,171	1	0,343	7	0,514	11	0,686	23	100
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo	2	0	3	0,171	3	0,343	5	0,514	10	0,686	23	100
1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados	2	0	3	0,171	6	0,343	8	0,514	4	0,686	23	100
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	2	0	3	0,171	2	0,343	9	0,514	7	0,686	23	100
1.5 Ejemplifica los temas tratados	2	0	2	0,171	4	0,343	5	0,514	10	0,686	23	100
1.6 Adecua los temas a los intereses de los estudiantes	2	0	4	0,171	1	0,343	9	0,514	7	0,686	23	100
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clase	3	0	4	0,171	5	0,343	4	0,514	7	0,686	23	100
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:											0	100
1.8.1 Analizar	2	0	2	0,171	0	0,343	8	0,514	11	0,686	23	100
1.8.2 Sintetizar	2	0	3	0,171	4	0,343	10	0,514	4	0,686	23	100
1.8.3 Reflexionar	2	0	3	0,171	2	0,343	4	0,514	12	0,686	23	100
1.8.4 Observar	2	0	2	0,171	0	0,343	7	0,514	12	0,686	23	100
1.8.5 Descubrir	2	0	4	0,171	4	0,343	5	0,514	8	0,686	23	100
1.8.6 Redactar con claridad	2	0	3	0,171	1	0,343	9	0,514	8	0,686	23	100
1.8.7 Escribir correctamente	2	0	3	0,171	4	0,343	5	0,514	9	0,686	23	100
1.8.8 Leer comprensivamente	2	0	2	0,171	1	0,343	9	0,514	9	0,686	23	100
<b>TOTAL</b>		198		257		232		528		773		1988
<b>PUNTAJE</b>		0		0,171		0,343		0,514		0,686		No Aplica
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		0		43,947		79,576		271,392		530,278		<b>7,01</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Al inicio de la evaluación de los estudiantes a sus maestros, observamos que en la primera variable: "Habilidades pedagógicas y didácticas, estos alcanzan un promedio de 7,47 y el puntaje a lograr es 10,97; por lo tanto nuevamente no consiguen su objetivo de un mejor desempeño en este aspecto.

**Tabla 2: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAG (4.12)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	3	0	2	0,171	1	0,343	5	0,514	8	0,686	19	100
2.2 .Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo comprendan.	2	0	2	0,171	1	0,343	6	0,514	8	0,686	19	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados la clase anterior.	2	0	2	0,171	2	0,343	7	0,514	6	0,686	19	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	2	0	4	0,171	2	0,343	2	0,514	9	0,686	19	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	2	0	4	0,171	4	0,343	2	0,514	7	0,686	19	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	5	0	2	0,171	2	0,343	5	0,514	5	0,686	19	100
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2	0	2	0,171	4	0,343	7	0,514	8	0,686	23	100
2.2 .Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo comprendan.	2	0	2	0,171	4	0,343	3	0,514	12	0,686	23	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados la clase anterior.	2	0	2	0,171	5	0,343	5	0,514	9	0,686	23	100
2.4.Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	2	0	3	0,171	2	0,343	5	0,514	11	0,686	23	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	2	0	4	0,171	8	0,343	7	0,514	2	0,686	23	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	2	0	2	0,171	6	0,343	6	0,514	7	0,686	23	100
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2	0	2	0,171	2	0,343	10	0,514	10	0,686	26	100
2.2 .Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo comprendan.	4	0	2	0,171	1	0,343	11	0,514	8	0,686	26	100

2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados la clase anterior.	2	0	4	0,171	3	0,343	6	0,514	11	0,686	26	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	3	0	2	0,171	2	0,343	12	0,514	5	0,686	24	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	2	0	3	0,171	5	0,343	5	0,514	11	0,686	26	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	2	0	3	0,171	1	0,343	11	0,514	9	0,686	26	100
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2	0	2	0,171	2	0,343	2	0,514	14	0,686	22	100
2.2 .Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo comprendan.	2	0	2	0,171	2	0,343	6	0,514	10	0,686	22	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados la clase anterior.	2	0	2	0,171	3	0,343	3	0,514	12	0,686	22	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	3	0	3	0,171	4	0,343	6	0,514	6	0,686	22	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	2	0	4	0,171	5	0,343	5	0,514	6	0,686	22	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	2	0	5	0,171	4	0,343	9	0,514	2	0,686	22	100
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2	0	3	0,171	2	0,343	4	0,514	8	0,686	19	100
2.2 .Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo comprendan.	2	0	2	0,171	1	0,343	2	0,514	12	0,686	19	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados la clase anterior.	3	0	4	0,171	1	0,343	5	0,514	6	0,686	19	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	3	0	3	0,171	2	0,343	8	0,514	3	0,686	19	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	2	0	3	0,171	5	0,343	6	0,514	3	0,686	19	100

2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	2	0	3	0,171	3	0,343	8	0,514	3	0,686	19	100
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2	0	3	0,171	2	0,343	8	0,514	8	0,686	23	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo comprendan.	2	0	2	0,171	1	0,343	7	0,514	11	0,686	23	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados la clase anterior.	2	0	3	0,171	4	0,343	5	0,514	9	0,686	23	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	3	0	2	0,171	7	0,343	3	0,514	8	0,686	23	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	2	0	4	0,171	5	0,343	8	0,514	4	0,686	23	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	2	0	5	0,171	4	0,343	5	0,514	7	0,686	23	100
<b>TOTAL</b>		0		102		112		215		278		790
<b>PUNTAJE</b>		0		0,171		0,343		0,514		0,686		No Aplica
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		0		17,442		38,416		110,51		190,708		<b>2,71</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En cuanto a la variable presente que trata de la "Habilidad de sociabilidad pedagógica" el resultado obtenido es de 2,71 puntos frente al deseado promedio que es 4.12 puntos. Como se puede constatar que el cuerpo docente no logra alcanzar el puntaje deseado en la evaluación y ratifica que es necesaria una mejora al respecto.

**Tabla 3: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Atención a estudiantes con necesidades individuales**

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	7	0	2	0,171	1	0,343	6	0,514	3	0,686	19	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	3	0	8	0,171	4	0,343	2	0,514	2	0,686	19	100
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas , notas escritas y /o entrevistas personales	2	0	4	0,171	2	0,343	1	0,514	10	0,686	19	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	2	0	3	0,171	0	0,343	3	0,514	11	0,686	19	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	8	0	5	0,171	1	0,343	3	0,514	2	0,686	19	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	4	0	6	0,171	5	0,343	0	0,514	4	0,686	19	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo del trabajo de la clase.	3	0	3	0,171	2	0,343	5	0,514	6	0,686	19	100
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	2	0	2	0,171	6	0,343	7	0,514	6	0,686	23	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	2	0	3	0,171	9	0,343	5	0,514	4	0,686	23	100
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas , notas escritas y /o entrevistas personales	3	0	3	0,171	6	0,343	3	0,514	8	0,686	23	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	2	0	2	0,171	2	0,343	8	0,514	9	0,686	23	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	4	0	4	0,171	8	0,343	4	0,514	3	0,686	23	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	2	0	3	0,171	8	0,343	6	0,514	4	0,686	23	100

3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo del trabajo de la clase.	2	0	2	0,171	5	0,343	8	0,514	6	0,686	23	100
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	2	0	4	0,171	1	0,343	3	0,514	16	0,686	26	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	6	0	3	0,171	4	0,343	7	0,514	6	0,686	26	100
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas , notas escritas y /o entrevistas personales	4	0	4	0,171	1	0,343	4	0,514	13	0,686	26	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	2	0	2	0,171	2	0,343	5	0,514	15	0,686	26	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	7	0	5	0,171	1	0,343	6	0,514	7	0,686	26	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	8	0	4	0,171	1	0,343	9	0,514	4	0,686	26	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo del trabajo de la clase.	2	0	5	0,171	3	0,343	7	0,514	9	0,686	26	100
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	3	0	2	0,171	4	0,343	7	0,514	6	0,686	22	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	3	0	5	0,171	2	0,343	5	0,514	7	0,686	22	100
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas , notas escritas y /o entrevistas personales	2	0	2	0,171	2	0,343	6	0,514	10	0,686	22	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	2	0	2	0,171	2	0,343	2	0,514	14	0,686	22	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	6	0	5	0,171	6	0,343	2	0,514	3	0,686	22	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	5	0	2	0,171	5	0,343	9	0,514	1	0,686	22	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo del trabajo de la clase.	2	0	3	0,171	2	0,343	9	0,514	6	0,686	22	100
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama	4	0	4	0,171	4	0,343	2	0,514	5	0,686	19	100

a los padres de familia o representantes.													
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	7	0	6	0,171	3	0,343	0	0,514	3	0,686	19	100	
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas , notas escritas y /o entrevistas personales	3	0	5	0,171	4	0,343	3	0,514	4	0,686	19	100	
3.4. Envía tareas extras a la casa.	2	0	2	0,171	1	0,343	5	0,514	9	0,686	19	100	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	3	0	6	0,171	1	0,343	3	0,514	6	0,686	19	100	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	4	0	4	0,171	4	0,343	2	0,514	5	0,686	19	100	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo del trabajo de la clase.	2	0	4	0,171	2	0,343	9	0,514	2	0,686	19	100	
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	2	0	4	0,171	3	0,343	7	0,514	7	0,686	23	100	
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	3	0	4	0,171	3	0,343	10	0,514	3	0,686	23	100	
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas , notas escritas y /o entrevistas personales	2	0	2	0,171	5	0,343	6	0,514	8	0,686	23	100	
3.4. Envía tareas extras a la casa.	2	0	2	0,171	2	0,343	6	0,514	11	0,686	23	100	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	4	0	5	0,171	7	0,343	5	0,514	2	0,686	23	100	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	3	0	5	0,171	4	0,343	9	0,514	2	0,686	23	100	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo del trabajo de la clase.	2	0	3	0,171	8	0,343	4	0,514	6	0,686	23	100	
<b>TOTAL</b>	143		154		146		213		268		924		
<b>PUNTAJE</b>	0		0,171		0,343		0,514		0,686		No Aplica		
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		26,334		50,078		109,482		183,848		<b>2,80</b>		

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Esta tabla nos muestra la variable “Atención a estudiantes con necesidades individuales” y el puntaje logrado en este aspecto fue de 2,79, el puntaje a lograr era de 4,80. Nuevamente los docentes no lograron llegar al promedio deseado para esta variable en la que se evalúa la capacidad del docente para apoyar a sus alumnos que tienen dificultades de diversa índole.

**Tabla 4: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Relación con los estudiantes**

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (4.11)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	2	0	4	0,171	0	0,343	0	0,514	13	0,686	19	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	3	0	4	0,171	0	0,343	2	0,514	10	0,686	19	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	0	4	0,171	0	0,343	2	0,514	11	0,686	19	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	2	0	2	0,171	5	0,343	4	0,514	6	0,686	19	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	2	0	3	0,171	1	0,343	2	0,514	11	0,686	19	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	2	0	2	0,171	2	0,343	3	0,514	10	0,686	19	100
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	2	0	2	0,171	1	0,343	4	0,514	14	0,686	23	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	3	0	2	0,171	0	0,343	7	0,514	11	0,686	23	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	0	2	0,171	2	0,343	4	0,514	13	0,686	23	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	2	0	2	0,171	3	0,343	7	0,514	9	0,686	23	100

4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	2	0	3	0,171	1	0,343	10	0,514	7	0,686	23	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	2	0	2	0,171	4	0,343	8	0,514	7	0,686	23	100
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	2	0	3	0,171	0	0,343	5	0,514	16	0,686	26	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	3	0	4	0,171	1	0,343	4	0,514	14	0,686	26	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	4	0	4	0,171	1	0,343	5	0,514	12	0,686	26	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	4	0	5	0,171	5	0,343	6	0,514	6	0,686	26	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	3	0	4	0,171	3	0,343	11	0,514	5	0,686	26	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	2	0	4	0,171	7	0,343	5	0,514	8	0,686	26	100
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	2	0	3	0,171	1	0,343	3	0,514	13	0,686	22	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	2	0	2	0,171	2	0,343	4	0,514	12	0,686	22	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	0	2	0,171	0	0,343	6	0,514	12	0,686	22	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	2	0	3	0,171	2	0,343	8	0,514	7	0,686	22	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	3	0	2	0,171	4	0,343	4	0,514	9	0,686	22	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	3	0	3	0,171	6	0,343	3	0,514	7	0,686	22	100
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	2	0	2	0,171	1	0,343	3	0,514	11	0,686	19	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	2	0	2	0,171	3	0,343	3	0,514	9	0,686	19	100

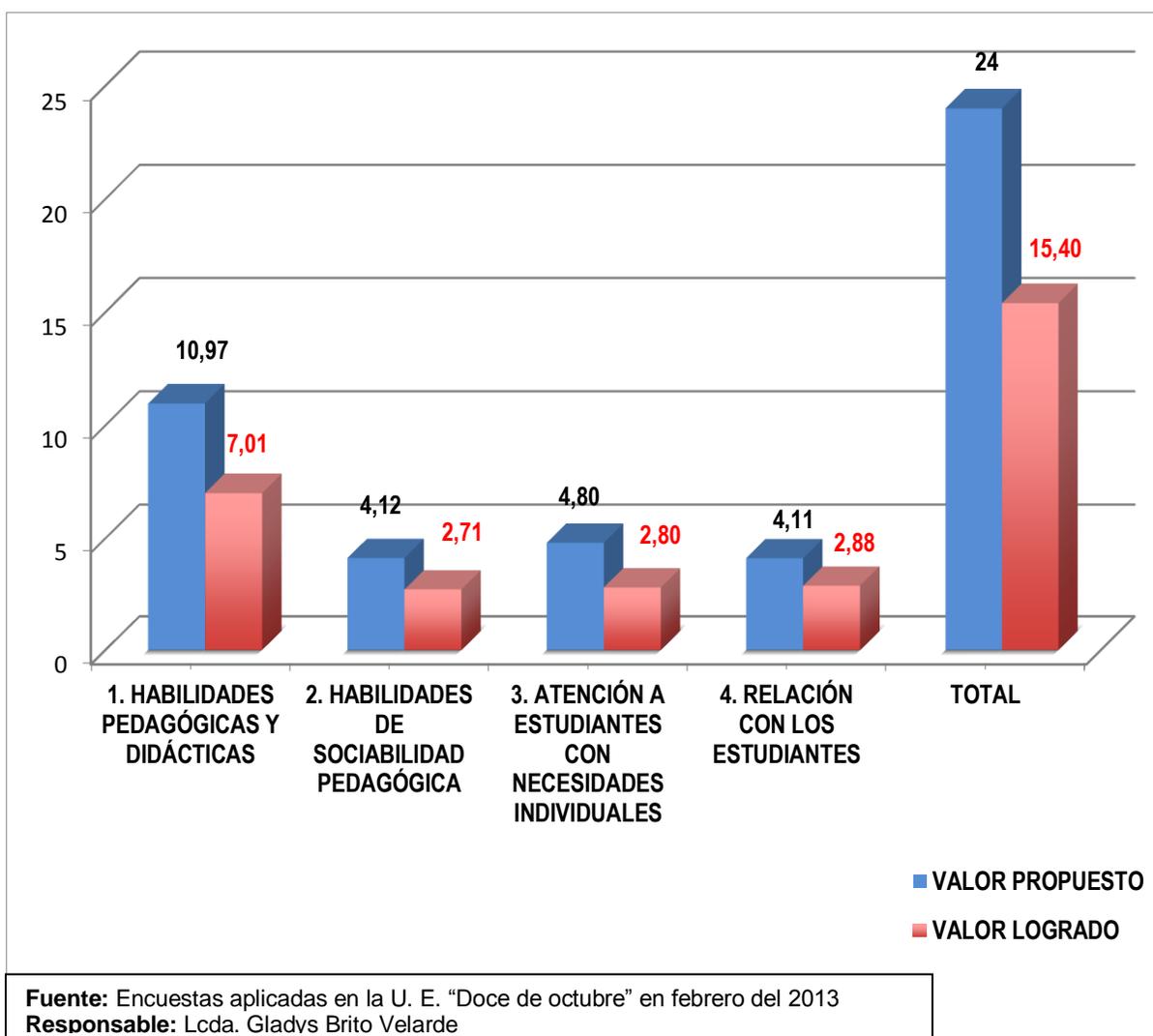
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	0	2	0,171	2	0,343	3	0,514	10	0,686	19	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	2	0	2	0,171	3	0,343	2	0,514	10	0,686	19	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	2	0	2	0,171	1	0,343	5	0,514	9	0,686	19	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	2	0	2	0,171	1	0,343	4	0,514	10	0,686	19	100
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	2	0	4	0,171	1	0,343	2	0,514	14	0,686	23	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	2	0	3	0,171	2	0,343	4	0,514	12	0,686	23	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	0	4	0,171	0	0,343	6	0,514	11	0,686	23	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	3	0	2	0,171	2	0,343	5	0,514	11	0,686	23	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	3	0	3	0,171	3	0,343	7	0,514	7	0,686	23	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	2	0	2	0,171	2	0,343	8	0,514	9	0,686	23	100
<b>TOTAL</b>	84		101		72		169		366		792	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,171		0,343		0,514		0,686		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		17,271		24,696		86,866		251,076		<b>2,88</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En relación con la presente variable: "Relación con los estudiantes", nuevamente el profesorado ha obtenido un puntaje de 2,87 por debajo del promedio deseado que es de 4,11 lo que evidencia una falta de empatía con sus alumnos y si falta esto, no se puede lograr incidir positivamente en ellos para una mejora en el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Tabla 5: Resumen de la Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	10.97	7,01
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4.12	2.71
3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4.80	2.80
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	4.11	2.88
<b>TOTALES</b>	<b>24</b>	<b>15.40</b>



Al concluir la evaluación por parte de los estudiantes a los docentes se puede precisar que de los cuatro ítems que conforman esta evaluación, el menos satisfactorio en su promedio es “Habilidades pedagógicas y didácticas” en la que la diferencia entre el puntaje máximo y el obtenido es de 3,96, a su vez el aspecto en el que los docentes tuvieron un mejor desempeño fue “Relación con los estudiantes” donde la diferencia con el puntaje máximo es de 1,23. En conclusión el puntaje total logrado por los docentes fue de 15,40 con una diferencia de 8,60 sobre los 24 puntos, lo que amerita que los docentes deben mejorar su desempeño

## 2.5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

**Tabla 1: Evaluación de los docentes por parte de los P.F y/o representantes: Relación con la comunidad**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0	0	0,211	0	0,421	6	0,632	16	0,843	22	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	2	0,026	2	0,051	8	0,077	10	0,843	22	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	2	0	2	0,026	6	0,051	4	0,077	8	0,843	22	100
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	4	0	8	0,211	0	0,421	4	0,632	6	0,843	22	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	6	0	6	0,026	6	0,051	2	0,077	2	0,843	22	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	8	0	10	0,026	0	0,051	0	0,077	4	0,843	22	100
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0	4	0,211	0	0,421	4	0,632	14	0,843	22	100

1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	2	0	2	0,026	2	0,051	4	0,077	12	0,843	22	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	2	0	2	0,026	2	0,051	2	0,077	14	0,843	22	100
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	2	0	4	0,211	4	0,421	4	0,632	8	0,843	22	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	0,026	6	0,051	10	0,077	6	0,843	22	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	0	0,026	2	0,051	12	0,077	8	0,843	22	100
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	2	0	4	0,211	4	0,421	4	0,632	8	0,843	22	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	0,026	6	0,051	10	0,077	6	0,843	22	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	0	0,026	2	0,051	12	0,077	8	0,843	22	100
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	4	0	0	0,211	4	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	4	0,026	4	0,051	2	0,077	12	0,843	22	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	2	0,026	4	0,051	8	0,077	8	0,843	22	100
<b>TOTAL</b>	32		50		54		98		162		396	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,026		0,051		0,077		0,843			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		1,3		2,754		7,546		136,566		<b>1,12</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En relación a la primera tabla de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, en la variable “Relación con la comunidad”, se observa que el puntaje obtenido por los maestros es de 1,29 y que el promedio máximo a alcanzar es 2,53 no llegando ni a la mitad del promedio requerido. Esto nos indica que el profesorado debe mejorar la calidad de su desempeño e incluir al padre, madre y/o representante en las actividades educativas de sus hijos.

**Tabla 2. Evaluación de los docentes por parte de los P.F y/o representantes: Normas y Reglamentos**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar la clase.	0	0	4	0,211	0	0,421	0	0,632	18	0,843	22	100
2.2 .Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0,211	4	0,421	2	0,632	16	0,843	22	100
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0	0,211	2	0,421	2	0,632	18	0,843	22	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	2	0	0	0,211	2	0,421	2	0,632	16	0,843	22	100
2.1. Es puntual a la hora de iniciar la clase.	2	0	0	0,211	0	0,421	4	0,632	16	0,843	22	100
2.2 .Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	22	0,843	22	100
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	2	0	0	0,211	0	0,421	4	0,632	16	0,843	22	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	2	0,211	4	0,421	2	0,632	14	0,843	22	100
2.1. Es puntual a la hora de iniciar la clase.	0	0	0	0,211	2	0,421	4	0,632	16	0,843	22	100

2.2 .Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0,211	0	0,421	6	0,632	16	0,843	22	100
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	2	0	0	0,211	4	0,421	2	0,632	14	0,843	22	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	2	0	6	0,211	0	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
2.1. Es puntual a la hora de iniciar la clase.	0	0	2	0,211	0	0,421	0	0,632	20	0,843	22	100
2.2 .Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0,211	2	0,421	0	0,632	20	0,843	22	100
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0	0,211	2	0,421	0	0,632	20	0,843	22	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	8	0	0	0,211	2	0,421	2	0,632	10	0,843	22	100
2.1. Es puntual a la hora de iniciar la clase.	0	0	0	0,211	0	0,421	6	0,632	16	0,843	22	100
2.2 .Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	22	0,843	22	100
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0	0,211	6	0,421	6	0,632	10	0,843	22	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	2	0	0	0,211	4	0,421	4	0,632	12	0,843	22	100
2.1. Es puntual a la hora de iniciar la clase.	0	0	0	0,211	2	0,421	2	0,632	18	0,843	22	100
2.2 .Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0,211	4	0,421	2	0,632	16	0,843	22	100
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	2	0,211	4	0,421	4	0,632	12	0,843	22	100

2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	0	0,211	2	0,421	2	0,632	18	0,843	22	100
<b>TOTAL</b>	20		16		46		58		388		528	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,211		0,421		0,632		0,843			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		3,376		19,366		36,656		327,084		<b>2,93</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En cuanto a la variable "Normas y reglamentos" el resultado obtenido en la evaluación que dieron los padres de familia al cuerpo docente fue de 2,93 sin embargo el puntaje a lograr debía ser de 3,37. Los docentes no alcanzaron la puntuación idónea para esta variable.

**Tabla 3: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes: Sociabilidad pedagógica**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	2	0	0	0,211	2	0,421	0	0,632	18	0,843	22	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	0	0,211	2	0,421	0	0,632	20	0,843	22	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	22	0,843	22	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	2	0	0	0,211	0	0,421	4	0,632	16	0,843	22	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	22	0,843	22	100

3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y /entrevistas.	0	0	0	0,211	0	0,421	4	0,632	18	0,843	22	100
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	4	0,211	0	0,421	4	0,632	14	0,843	22	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	4	0	0	0,211	4	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	0	0	0,211	6	0,421	4	0,632	10	0,843	22	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	4	0,211	2	0,421	4	0,632	12	0,843	22	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	2	0	0	0,211	2	0,421	2	0,632	16	0,843	22	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y /entrevistas	2	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	20	0,843	22	100
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	0,211	2	0,421	4	0,632	16	0,843	22	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	2	0	0	0,211	2	0,421	0	0,632	18	0,843	22	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0,211	0	0,421	2	0,632	20	0,843	22	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	2	0,211	2	0,421	4	0,632	14	0,843	22	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0	0,211	4	0,421	4	0,632	14	0,843	22	100

3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y /entrevistas	2	0	0	0,211	2	0,421	4	0,632	14	0,843	22	100
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	2	0	2	0,211	4	0,421	0	0,632	14	0,843	22	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	4	0	4	0,211	0	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	0	2	0,211	2	0,421	0	0,632	16	0,843	22	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	4	0	4	0,211	2	0,421	0	0,632	12	0,843	22	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	2	0	2	0,211	2	0,421	0	0,632	16	0,843	22	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y /entrevistas	4	0	4	0,211	2	0,421	0	0,632	12	0,843	22	100
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	0,211	2	0,421	6	0,632	14	0,843	22	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	2	0	0	0,211	0	0,421	8	0,632	12	0,843	22	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0,211	0	0,421	2	0,632	20	0,843	22	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0	0,211	8	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0	0,211	2	0,421	4	0,632	16	0,843	22	100

3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y /entrevistas	0	0	4	0,211	2	0,421	4	0,632	12	0,843	22	100
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	2	0,211	2	0,421	2	0,632	16	0,843	22	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	2	0	2	0,211	2	0,421	4	0,632	12	0,843	22	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0,211	6	0,421	2	0,632	14	0,843	22	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0	0,211	6	0,421	6	0,632	10	0,843	22	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0	0,211	2	0,421		0,632	20	0,843	22	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y entrevista	0	0	0	0,211	6	0,421	2	0,632	14	0,843	22	100
<b>TOTAL</b>	40		36		80		86		550		792	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,211		0,421		0,632		0,843			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		7,596		33,68		54,352		463,65		<b>4,24</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La nueva tabla nos muestra la variable "Sociabilidad pedagógica" en la que los maestros tuvieron un promedio de 4,32. El puntaje deseado eran 5,05 puntos sin embargo pese a que no se logró este resultado, el profesorado tuvo un mejor desempeño.

**Tabla 4: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes: atención a estudiantes con necesidades individuales**

NIVEL	4. ATENCIÓN A EST CON NECES INDIVIDUALES (5.05)	1		2		3		4		5		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
8b	4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	2	0,211	0	0,421	6	0,632	14	0,843	22	100
	4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	6	0	0	0,211	0	0,421	2	0,632	14	0,843	22	100
	4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	4	0	0	0,211	0	0,421	2	0,632	16	0,843	22	100
	4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	2	0	0	0,211	2	0,421	0	0,632	18	0,843	22	100
	4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	2	0,211	0	0,421	6	0,632	14	0,843	22	100
	4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica.( clases extras)	8	0	0	0,211	0	0,421	4	0,632	10	0,843	22	100
9b	4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	0	0,211	8	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
	4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	12	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	10	0,843	22	100

	4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	2	0	0	0,211	4	0,421	0	0,632	16	0,843	22	100
	4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	2	0	0	0,211	4	0,421	4	0,632	12	0,843	22	100
	4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	6	0	2	0,211	2	0,421	4	0,632	8	0,843	22	100
	4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica.( clases extras)	10	0	2	0,211	0	0,421	2	0,632	8	0,843	22	100
10b	4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	2	0	2	0,211	4	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
	4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	8	0	0	0,211	0	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
	4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	6	0	2	0,211	2	0,421	0	0,632	12	0,843	22	100
	4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	4	0	0	0,211	2	0,421	2	0,632	14	0,843	22	100
	4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	4	0	2	0,211	2	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
	4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica.( clases extras)	8	0	0	0,211	4	0,421	0	0,632	10	0,843	22	100
1d	4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	4	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	18	0,843	22	100

	4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	10	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	12	0,843	22	100
	4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	10	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	12	0,843	22	100
	4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	6	0	0	0,211	0	0,421	0	0,632	16	0,843	22	100
	4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	6	0	0	0,211	2	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
	4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica.( clases extras)	8	0	0	0,211	6	0,421	2	0,632	6	0,843	22	100
2d	4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	4	0	4	0,211	0	0,421	2	0,632	12	0,843	22	100
	4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	10	0	2	0,211	2	0,421	4	0,632	4	0,843	22	100
	4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	6	0	2	0,211	6	0,421	2	0,632	6	0,843	22	100
	4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	2	0	2	0,211	4	0,421	6	0,632	8	0,843	22	100
	4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	4	0	2	0,211	6	0,421	4	0,632	6	0,843	22	100
	4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica.( clases extras)	10	0	2	0,211	2	0,421	2	0,632	6	0,843	22	100

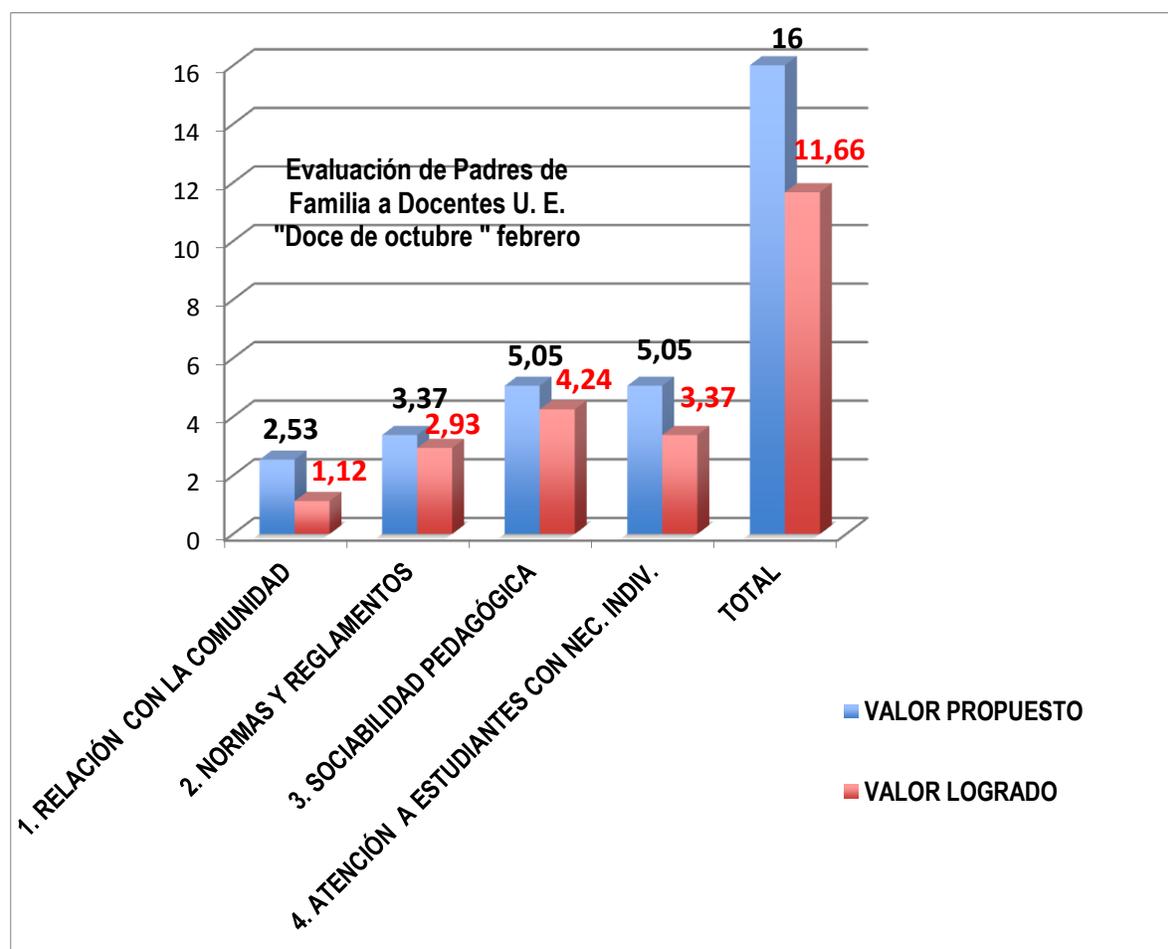
3d	4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	0	0,211	4	0,421	4	0,632	14	0,843	22	100
	4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	4	0	2	0,211	4	0,421	2	0,632	10	0,843	22	100
	4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	6	0	2	0,211	2	0,421	4	0,632	8	0,843	22	100
	4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	0	0	2	0,211	2	0,421	6	0,632	12	0,843	22	100
	4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	2	0	0	0,211	2	0,421	2	0,632	16	0,843	22	100
	4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica.( clases extras)	2	0	0	0,211	2	0,421	4	0,632	14	0,843	22	100
<b>TOTAL</b>	178		34		78		86		416		792		
<b>PUNTAJE</b>	0		0,211		0,421		0,632		0,843				
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		7,174		32,838		54,352		350,688		<b>3,37</b>		

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En cuanto a la variable "Atención a los estudiantes con necesidades especiales", que muestra la presente tabla, el puntaje que han alcanzado los profesores es de 3,12 y el valor que debían lograr era de 5,05, por lo tanto ellos no lograron en esta evaluación su objetivo de un mejor desempeño educativo.

**Tabla 5: Resumen de la Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1.RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2,53	1,12
2.NORMAS Y REGLAMENTOS	3,37	2,93
3.SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	5,05	4,24
4.ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	5,05	3,37
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>11,66</b>



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Al analizar la evaluación que los padres de familia hacen a los docentes, constatamos que existe entre el valor a lograr que son 16 puntos y el valor logrado que fue de 11,66 una diferencia de 4,34 puntos. La variable con el promedio más bajo fue “Atención a los estudiantes con necesidades especiales” que evidencia las debilidades que deben superar los docentes y la variable con mejor puntaje fue “Normas y reglamentos”.

Se evidencia que los docentes deben incluir a los padres de familia y /o representantes dentro de las actividades pedagógicas de apoyo y de refuerzo de los alumnos, porque de esa manera acerca al padre, madre y/o representante a la institución.

## 2.6. Tablas de los docentes: Observación de clase

**Tabla 1: Observación de clase: a) Actividades iniciales**

NIVEL	A. Actividades Iniciales (7.50)	1		2		Total	
		N	%	N	%	N	%
8b	1. Presenta el plan de clase al observador.	1	1,25		0	1	100
	2. Inicia su clase puntualmente.	1	1,25		0	1	100
	3. Revisa las tareas enviadas a casa.		1,25	1	0	1	100
	4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	6. Realiza una evaluación diagnóstica, para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		1,25	1	0	1	100
9b	1. Presenta el plan de clase al observador.	1	1,25		0	1	100
	2. Inicia su clase puntualmente.	1	1,25		0	1	100
	3. Revisa las tareas enviadas a casa.		1,25	1	0	1	100

	4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	6. Realiza una evaluación diagnóstica, para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		1,25	1	0	1	100
10b	1. Presenta el plan de clase al observador.	1	1,25		0	1	100
	2. Inicia su clase puntualmente.	1	1,25		0	1	100
	3. Revisa las tareas enviadas a casa.		1,25	1	0	1	100
	4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	5. Presenta el tema de clase a los estudiantes	1	1,25		0	1	100
	6. Realiza una evaluación diagnóstica, para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		1,25	1	0	1	100
1d	1. Presenta el plan de clase al observador.	1	1,25		0	1	100
	2. Inicia su clase puntualmente.	1	1,25		0	1	100
	3. Revisa las tareas enviadas a casa.		1,25	1	0	1	100
	4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	6. Realiza una evaluación diagnóstica, para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	1	1,25		0	1	100
2d	1. Presenta el plan de clase al observador.	1	1,25		0	1	100
	2. Inicia su clase puntualmente.	1	1,25		0	1	100
	3. Revisa las tareas enviadas a casa.		1,25	1	0	1	100

	4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	6. Realiza una evaluación diagnóstica, para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	1	1,25		0	1	100
3d	1. Presenta el plan de clase al observador.	1	1,25		0	1	100
	2. Inicia su clase puntualmente.	1	1,25		0	1	100
	3. Revisa las tareas enviadas a casa.		1,25	1	0	1	100
	4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	6. Realiza una evaluación diagnóstica, para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		1,25	1	0	1	100
	<b>TOTAL</b>		19	17		36	
	<b>PUNTAJE</b>		1,25	0			
	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		23,75	0		<b>3,96</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En cuanto a la Observación Áulica el puntaje alcanzado por los profesores fue de 3,96 un promedio muy bajo en relación al puntaje final que debía lograrse y que era 7,50. Existe una diferencia de 3,54 que es muy significativa y que demuestra la deficiencia que tienen los maestros en relación a las actividades iniciales que son las de arranque para el desarrollo de la clase propiamente dicha.

**Tabla 2: Observación de clase: b) Proceso de enseñanza aprendizaje**

NIVEL	B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE (16.25)	1		2		Total	
		N	%	N	%	N	%
8b	7. Considera las experiencias previas como punto de partida para la clase.	0	1,25	1	0	1	100
	8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones	0	1,25	1	0	1	100
	9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes( localidad, pueblo, ciudad o país)	0	1,25	1	0	1	100
	10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	0	1,25	1	0	1	100
	11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	0	1,25	1	0	1	100
	12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	0	1,25	1	0	1	100
	13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase.	1	1,25	0	0	1	100
	14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	1	1,25	0	0	1	100
	15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	1	1,25	0	0	1	100
	16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	1	1,25	0	0	1	100
	17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	0	1,25	1	0	1	100
	18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	0	1,25	1	0	1	100
	19. Envía tareas.	1	1,25		0	1	100
9b	7. Considera las experiencias previas como punto de partida para la clase.	0	1,25	1	0	1	100
	8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones	0	1,25	1	0	1	100
	9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes( localidad, pueblo, ciudad o país)	0	1,25	1	0	1	100
	10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	0	1,25	1	0	1	100
	11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	0	1,25	1	0	1	100

	12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	0	1,25	1	0	1	100
	13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase.	0	1,25	1	0	1	100
	14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	0	1,25	1	0	1	100
	15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	0	1,25	1	0	1	100
	16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	0	1,25	1	0	1	100
	17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	0	1,25	1	0	1	100
	18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	0	1,25	1	0	1	100
	19. Envía tareas.	1	1,25		0	1	100
10b	7. Considera las experiencias previas como punto de partida para la clase.	0	1,25	1	0	1	100
	8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones	1	1,25	0	0	1	100
	9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes( localidad, pueblo, ciudad o país)	1	1,25	0	0	1	100
	10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	0	1,25	1	0	1	100
	11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	0	1,25	1	0	1	100
	12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	1	1,25	0	0	1	100
	13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase.	1	1,25	0	0	1	100
	14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	1	1,25	0	0	1	100
	15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	1	1,25	0	0	1	100
	16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	0	1,25	1	0	1	100
	17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	0	1,25	1	0	1	100
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	1	1,25	0	0	1	100	
19. Envía tareas.	1	1,25	0	0	1	100	

1d	7. Considera las experiencias previas como punto de partida para la clase.	1	1,25	0	0	1	100
	8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones	1	1,25	0	0	1	100
	9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes( localidad, pueblo, ciudad o país)	1	1,25	0	0	1	100
	10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	0	1,25	1	0	1	100
	11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	0	1,25	1	0	1	100
	12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	1	1,25	0	0	1	100
	13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase.	1	1,25	0	0	1	100
	14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	1	1,25	0	0	1	100
	15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	1	1,25	0	0	1	100
	16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	0	1,25	1	0	1	100
	17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	0	1,25	1	0	1	100
	18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	1	1,25	0	0	1	100
	19. Envía tareas.	1	1,25	0	0	1	100
2d	7. Considera las experiencias previas como punto de partida para la clase.	1	1,25	0	0	1	100
	8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones	0	1,25	1	0	1	100
	9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes( localidad, pueblo, ciudad o país)	0	1,25	1	0	1	100
	10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	1	1,25	0	0	1	100
	11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	0	1,25	1	0	1	100
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	0	1,25	1	0	1	100	
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase.	1	1,25	0	0	1	100	

	14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	1	1,25	0	0	1	100
	15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	1	1,25	0	0	1	100
	16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	0	1,25	1	0	1	100
	17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	0	1,25	1	0	1	100
	18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	0	1,25	1	0	1	100
	19. Envía tareas.	1	1,25	0	0	1	100
3d	7. Considera las experiencias previas como punto de partida para la clase.	0	1,25	1	0	1	100
	8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones	0	1,25	1	0	1	100
	9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes( localidad, pueblo, ciudad o país)	0	1,25	1	0	1	100
	10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	1	1,25	0	0	1	100
	11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	1	1,25	0	0	1	100
	12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	1	1,25	0	0	1	100
	13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase.	0	1,25	1	0	1	100
	14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	1	1,25	0	0	1	100
	15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		1,25	1	0	1	100
	16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	1	1,25	0	0	1	100
	17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	0	1,25	1	0	1	100
	18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	0	1,25	1	0	1	100
	19. Envía tareas.	0	1,25	1	0	1	100
	<b>TOTAL</b>		34	44		78	
	<b>PUNTAJE</b>		1,25	0			
	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		42,5	0		<b>7,08</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En relación al proceso propiamente de la clase, el resultado logrado por los docentes fue de 7,18 puntos y el promedio que se debía lograr era de 16,25 puntos. Entre los dos promedios existe una gran diferencia de 7,08 puntos, lo que manifiesta claras deficiencias dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, que tienen los docentes que superar a fin de lograr que mejore la calidad de la oferta educativa de la institución.

**Tabla 3: Observación de clase: c) Ambiente en el aula**

NIVEL	C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25)	1		2		Total	
		N	%	N	%	N	%
8b	20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes( les llama por su nombre)		1,25	1	0	1	100
	21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	22. Valora la participación de los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	23. Mantiene la disciplina en el aula.	1	1,25		0	1	100
	24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		1,25	1	0	1	100
9b	20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes( les llama por su nombre)		1,25	1	0	1	100
	21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	22. Valora la participación de los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	23. Mantiene la disciplina en el aula.	1	1,25		0	1	100
	24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		1,25	1	0	1	100
10b	20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes( les llama por su nombre)		1,25	1	0	1	100
	21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	22. Valora la participación de los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	23. Mantiene la disciplina en el aula.	1	1,25		0	1	100
	24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		1,25	1	0	1	100
1d	20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes( les llama por su nombre)	1	1,25		0	1	100
	21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	22. Valora la participación de los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	23. Mantiene la disciplina en el aula.	1	1,25		0	1	100

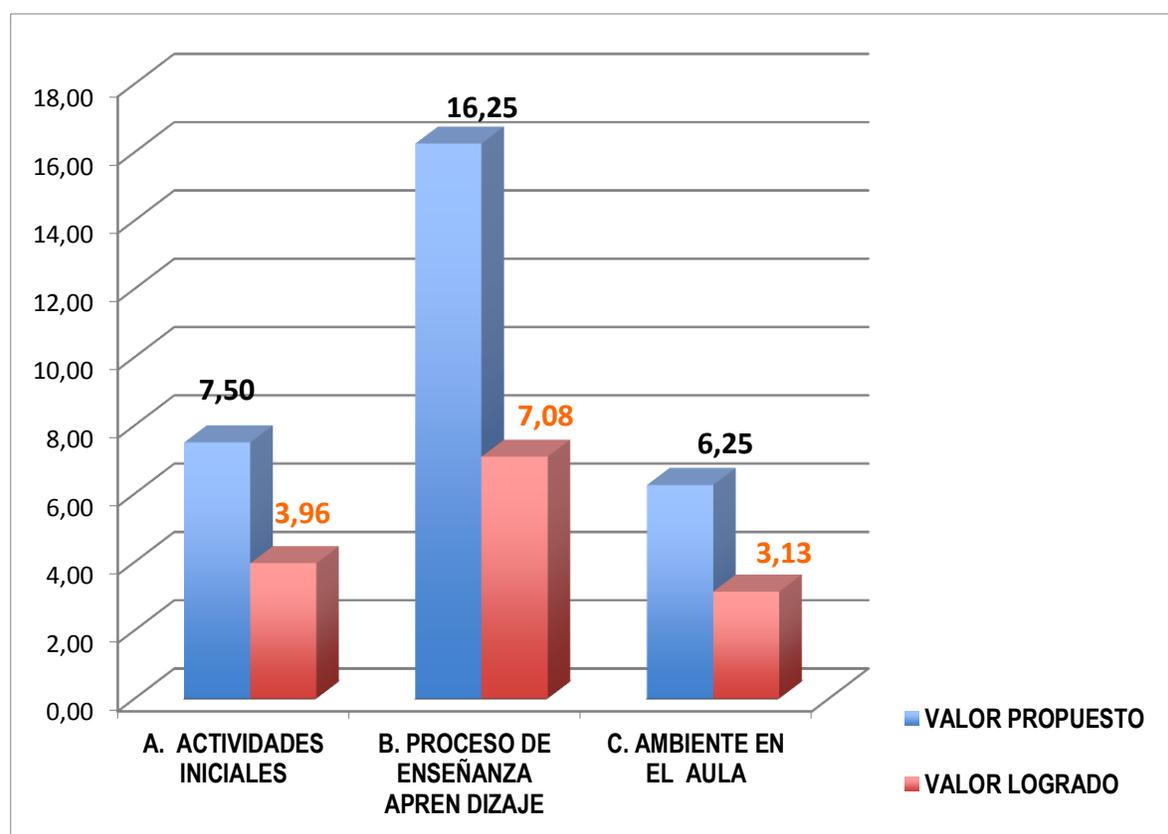
	24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	1	1,25		0	1	100
2d	20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes( les llama por su nombre)		1,25	1	0	1	100
	21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	22. Valora la participación de los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	23. Mantiene la disciplina en el aula.	1	1,25		0	1	100
	24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		1,25	1	0	1	100
3d	20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes( les llama por su nombre)		1,25	1	0	1	100
	21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	1	1,25		0	1	100
	22. Valora la participación de los estudiantes.		1,25	1	0	1	100
	23. Mantiene la disciplina en el aula.	1	1,25		0	1	100
	24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		1,25	1	0	1	100
	<b>TOTAL</b>		15	15		30	
	<b>PUNTAJE</b>		1,25	0			
	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		18,75	0		<b>3,13</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En la evaluación a los docentes con relación a la variable “Ambiente en el aula”, estos han obtenido 3,13 y el resultado a lograr fue de 6,25 una gran diferencia entre el valor a lograr y el valor alcanzado, que es la mitad del promedio: 3,12, lo que significa que los docentes deben buscar de capacitarse más y de mejor manera en el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Tabla 5: Resumen de la Observación Áulica**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
A. ACTIVIDADES INICIALES	7,50	3,96
B.PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	16,25	7,08
C.AMBIENTE EN EL AULA	6,25	3,13
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>14,17</b>



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La presente tabla muestra el resultado global obtenido por los docentes durante la Observación Áulica que fue de 14,17 y el valor a lograr fue de 30 puntos, lamentablemente en este aspecto los docentes tienen un desempeño muy bajo y solo han conseguido un poco menos de la mitad, que se percibe en la diferencia que es de 15,83 puntos. Esto indica que el personal docente debe capacitarse adecuadamente para lograr un mejor desempeño pedagógico en el salón de clases y así mejorar la calidad educativa de la institución a la que pertenecen.

### 3. Tablas de evaluación del desempeño profesional directivo

#### 3.1. Autoevaluación del rector

**Tabla 1: Autoevaluación del Rector: Competencias Gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1 Asisto puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.2 Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
1.3 Rindo cuentas de su gestión a la comunidad educativa	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.4 Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.5 Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.6 Controlo el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.7 Estimulo y sanciona al personal de acuerdo a las normas legales vigentes	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.8 Optimizo el uso de los recursos institucionales	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.9 Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.10 Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.11 Determina detalles del trabajo que delega	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.12 Realiza el seguimiento a las actividades que delega	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100

para la convivencia de la comunidad												
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.17 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.18 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.19 Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.20 Apoyo el esfuerzo de los estudiantes que realizan en sus labores personales y comunitarias	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.21. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.24. Promueve la participación del comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.25. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.26. Lidera el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.27 Doy a conocer a la asamblea general de profesores el informe anual de labores	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.28. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.29. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.30. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.31. Supervisa La Conformación	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

del Consejo o Gobierno Estudiantil.												
1.32. Propicia el cumplimiento del código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.33. Propicia el cumplimiento del reglamento Interno Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.34. Coorfinaza la elaboración del Manual de Convivencia Institucional		0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.35. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.37. Organiza la planificación del Plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación en las labores de la institución	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.40. Establece Objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.42. Entrego oportunamente el PEI a la DP en los tiempos previstos	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.43. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.46. Realizo la contratación de personal docente, administrativo o de servicios previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.47. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.51. Realiza arcos de caja, según lo prevén las normas	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100

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	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado a los organismos internos de la institución	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.57 Coordina con el Presidente del CCPF y con el Tesorero-a la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.58 Orienta a los PF para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.59 Coordina con el Tesorero-a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.60 Informo en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados a los organismos externos a la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.61 Elaboro con el Consejo Directivo el distributivo de trabajo y horario de los docentes de acuerdo con las necesidades de la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.62 Atiendo oportunamente a los PF que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.63 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
<b>TOTAL</b>	0	0	0	1	35	27	63					
<b>PUNTAJE</b>	0	0,058	0,116	0,175	0,233	No Aplica						
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0	0	0,116	6,125		<b>12,53</b>						

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La tabla 1 que nos presenta la autoevaluación del directivo con la variable “Competencias gerenciales”, nos da a conocer el promedio obtenido por el directivo en este aspecto, de un total a alcanzar de 14.65 puntos el directivo ha obtenido 12.51 que es un buen resultado a su desempeño gerencial.

**Tabla 2: Autoevaluación del Rector: Competencias Pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1 Organiza la elaboración del PEI con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.2 Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año-grado con el Consejo Técnico y la participación del personal docente	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.3 Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.5 Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.6 Solicita a los docentes que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes al inicio del año escolar	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.7 Verifica la aplicación de planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de estudiantes	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

estudiantes que lo requieran.													
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
<b>TOTAL</b>	0		0		0		2		12		14		
<b>PUNTAJE</b>	0		0,058		0,116		0,175		0,233		No Aplica		
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		0		0,35		2,796		<b>3,14</b>		

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En la variable "Competencias Pedagógicas" en la que el directivo se autoevalúa el puntaje obtenido fue de 3,14 un buen promedio, puesto que el total que debía alcanzar es 3,26. Es muy poca la diferencia que separa el puntaje total del obtenido por el directivo en este aspecto.

**Tabla 3: Autoevaluación del rector: Competencias de liderazgo en la comunidad**

C. LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,09)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1.Mantiene comunicaciones permanente en la comunidad educativa	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.5.Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.6.Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.7.Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100

3.8.Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.9.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
<b>TOTAL</b>	0		0		0		5		4		9	
<b>PUNTAJE</b>	0		0		0,116		0,175		0,233		No aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		0		0,875		0,932		<b>1,81</b>	

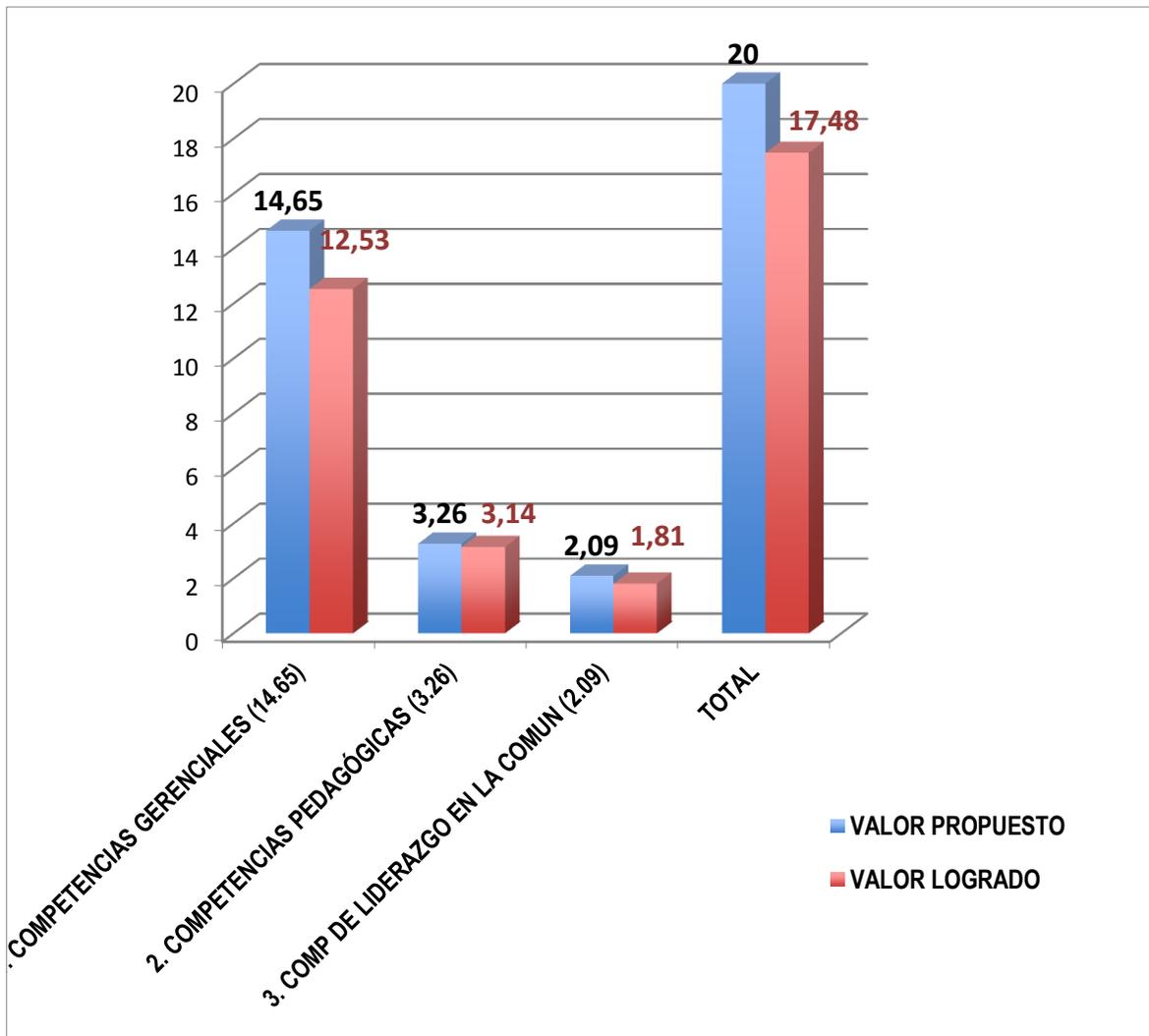
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En la autoevaluación que hace el rector de la variable "Competencias de liderazgo en la comunidad", obtiene un resultado de 1,80 puntos, frente al puntaje total de 2,09. Nuevamente se observa que el desempeño del directivo es muy satisfactorio con respecto a esta variable.

**Tabla: 4: Resumen de la Autoevaluación del rector**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>14.65</b>	<b>12.53</b>
<b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>	<b>3.26</b>	<b>3.14</b>
<b>3. COMP. DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>	<b>2.09</b>	<b>1.81</b>
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>17.48</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Al analizar la autoevaluación del rector, se puede observar que su desempeño es muy satisfactorio porque frente a un total de 20 puntos a lograr, él ha obtenido 17,48. En cada una de las variables ha logrado obtener una muy satisfactoria puntuación, que le permitirá a su vez elaborar un plan de mejora en los aspectos pedagógicos en los que está más débil la institución que dirige.

### 3.2. Evaluación del rector por parte del Consejo Directivo

**Tabla 1: Evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59)	1		2		3		4		5		6	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	5	0,059	0	0,118	0	0,177	1	0,236	6	100
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa	0	0	0	0,059	1	0,118	3	0,177	2	0,236	6	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	6	0,236	6	100
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	6	0,236	6	100
1.7 Estimula y sanciona al personal de acuerdo a las normas legales vigentes	0	0	1	0,059	0	0,118	3	0,177	2	0,236	6	100
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo	0	0	0	0,059	1	0,118	2	0,177	3	0,236	6	100
1.9 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
1.10 Determina detalles del trabajo que delega	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	6	0,236	6	100
1.11 Realiza el seguimiento a las actividades que delega	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	6	0,236	6	100
1.12 Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales	0	0	0	0,059	2	0,118	1	0,177	3	0,236	6	100
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad	0	0	0	0,059	0	0,118	5	0,177	1	0,236	6	100

1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
1.16 Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y el equipamiento del plantel	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
1.17 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
1.18 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento del plantel.	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
1.19 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,059	1	0,118	2	0,177	3	0,236	6	100
1.20 Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,059	1	0,118	4	0,177	1	0,236	6	100
1.21 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	6	0,236	6	100
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	1	0,059	0	0,118	2	0,177	3	0,236	6	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,059	0	0,118	4	0,177	2	0,236	6	100
1.25. Promueve la participación del comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,059	2	0,118	2	0,177	2	0,236	6	100
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100

1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,059	2	0,118	2	0,177	2	0,236	6	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	0	0	0,059	1	0,118	2	0,177	2	0,236	6	100
1.30. Supervisa La Conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,059	2	0,118	0	0,177	4	0,236	6	100
1.31. Propicia el cumplimiento del código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	6	0,236	6	100
1.32. Propicia el cumplimiento del reglamento Interno Institucional.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	0	0	0,059	0	0,118	4	0,177	2	0,236	6	100
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
1.37. Organiza la planificación del Plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,059	0	0,118	4	0,177	2	0,236	6	100
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación en las labores de la institución	0	0	1	0,059	1	0,118	3	0,177	1	0,236	6	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
1.40.Establece Objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
1.41.Define las actividades con base en los objetivos	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100

propuestos													
1.42. Organiza con el Concejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100	
1.43 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100	
1.44. Promueve la investigación pedagógica	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100	
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100	
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales		0	0	0,059	1	0,118	5	0,177	0	0,236	6	100	
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,059	2	0,118	4	0,177	0	0,236	6	100	
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,059	2	0,118	2	0,177	2	0,236	6	100	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,059	2	0,118	3	0,177	1	0,236	6	100	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,059	1	0,118	3	0,177	2	0,236	6	100	
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	1	0	1	0,059	1	0,118	2	0,177	1	0,236	6	100	
1.52. Aplica Procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal	0	0	0	0,059	1	0,118	2	0,177	3	0,236	6	100	
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,059	1	0,118	2	0,177	3	0,236	6	100	
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,059	1	0,118	1	0,177	4	0,236	6	100	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,059	0	0,118	4	0,177	2	0,236	6	100	

1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a los organismos externos de la institución.	0	0	1	0,059	0	0,118	2	0,177	3	0,236	6	100
1.57 Coordina con el Presidente del CCPF y con el Tesorero-a la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	2	0	0	0,059	0	0,118	4	0,177	0	0,236	6	100
1.58 Coordina con el Tesorero-a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	2	0	0	0,059	1	0,118	3	0,177	0	0,236	6	100
1.59 Orienta a los PF para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	2	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	1	0,236	6	100
1.60 Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados a los organismos externos a la institución.	2	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	2	0,236	6	100
1.61 Elabora con el Consejo Directivo el distributivo de trabajo y horario de los docentes de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
1.62 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
<b>TOTAL</b>	10		10		27		134		191		372	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,059		0,118		0,177		0,236		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,59		3,19		23,72		4 5,08		12,10	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En esta variable el puntaje a obtener fue de 14,59 puntos, sin embargo el Consejo Directivo en su evaluación le da un puntaje de 12,10 por lo tanto se puede apreciar que el puntaje alcanzado por el directivo es bastante satisfactorio.

**Tabla 2: Evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1 Organiza la elaboración del PEI con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
2.2 Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año-grado con el Consejo Técnico y la participación del personal docente	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
2.3 Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre	0	0	1	0,059	1	0,118	1	0,177	3	0,236	6	100
2.5 Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
2.6 Solicita a los docentes que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes al inicio del año escolar	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
2.7 Verifica la aplicación de planificación didáctica	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0,059	0	0,118	4	0,177	2	0,236	6	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de estudiantes.	0	0	0	0,059	0	0,118	5	0,177	1	0,236	6	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de estudiantes	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100

2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	1	0,059	0	0,118	1	0,177	4	0,236	6	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,059	0	0,118	4	0,177	2	0,236	6	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
<b>TOTAL</b>	0	2	1	33	48	84						
<b>PUNTAJE</b>	0	0,059	0,118	0,177	0,236	No Aplica						
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0	0,118	0,118	5,841	11,328	2,90						

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En la tabla 2, que presenta la variable "Competencias pedagógicas" el directivo ha logrado 2,90 puntos y el valor a lograr debía ser de 3,29, como se puede observar, la evaluación le da un promedio satisfactorio al directivo, lo que evidencia su buen desempeño al frente de la institución que dirige. De esta manera su liderazgo se perfila con el tipo de líderes educativos que exige el Ministerio de Educación.

**Tabla 3: Evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias de liderazgo en la comunidad**

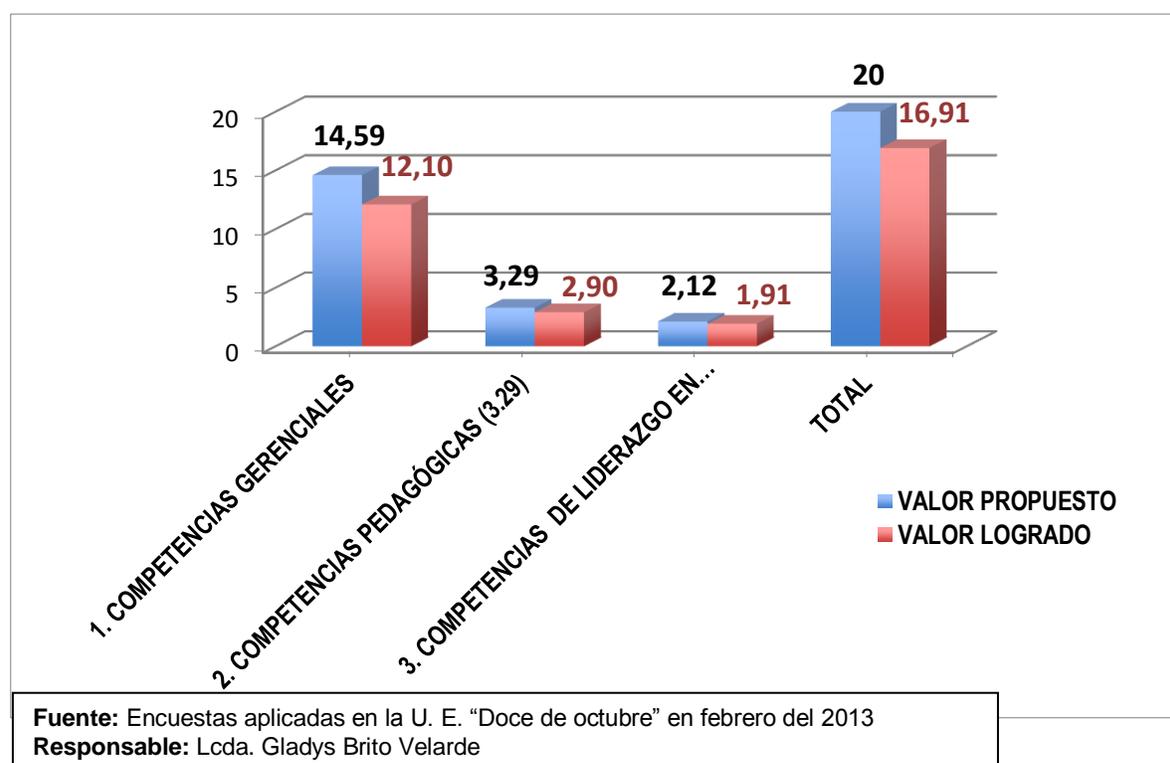
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1.Mantiene comunicaciones permanente en la comunidad educativa	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	5	0,236	6	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
3.5.Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	3	0,236	6	100
3.6.Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
3.7.Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
3.8.Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas	0	0	0	0,059	2	0,118	2	0,177	2	0,236	6	100
3.9.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	4	0,236	6	100
<b>TOTAL</b>	0		0		2		18		34		54	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,059		0,118		0,177		0,236		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		0,236		3,186		8,024		<b>1,90</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

El puntaje que dio el Consejo Técnico al desempeño del directivo en esta variable fue de 1,90 y el puntaje idóneo fue 2,12 puntos, también aquí el resultado ha sido favorable para el rector.

**Tabla 4: Resumen de la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	14,59	12,10
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,29	2,90
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,12	1,91
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>16,91</b>



Analizando los resultados de la evaluación del Consejo Directivo al rector, se puede apreciar que de los 20 puntos a lograr, el directivo ha conseguido totalizar 16,91 puntos, que es un buen promedio a su desempeño como directivo. La tabla 4 nos indica que de los tres ítems en el que se evalúa al rector en su desempeño, el más bajo es el de las "Competencias Gerenciales", en los dos ítems restantes su evaluación es mejor

### 3.3. Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil: competencias gerenciales

Tabla 1: Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1 Asiste puntualmente a la institución	0	0	0	0,171	0	0,343	2	0,514	4	0,686	6	100
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0	2	0,171	2	0,343	2	0,514	0	0,686	6	100
1.3 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución	0	0	0	0,171	0	0,343	1	0,514	5	0,686	6	100
1.4 Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos	0	0	0	0,171	0	0,343	2	0,514	4	0,686	6	100
1.5 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa	0	0	1	0,171	1	0,343	1	0,514	3	0,686	6	100
1.6 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,171	0	0,343	3	0,514	3	0,686	6	100
1.7 Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil	0	0	0	0,171	1	0,343	1	0,514	4	0,686	6	100
1.8 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia	0	0	0	0,171	3	0,343	0	0,514	3	0,686	6	100
1.9 Promueve el trabajo del Comité Central de Padres de familia en las actividades del establecimiento	0	0	0	0,171	1	0,343	3	0,514	2	0,686	6	100
1.10 Orienta a los PF para que rindan cuentas de los fondos del CCPF	0	0	0	0,171	3	0,343	2	0,514	1	0,686	6	100
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución	0	0	0	0,171	1	0,343	0	0,514	5	0,686	6	100
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del CCPF a los organismos internos de la institución	0	0	0	0,171	2	0,343	3	0,514	1	0,686	6	100
1.13 Atiende oportunamente a los PF que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,171	0	0,343	1	0,514	5	0,686	6	100
1.14 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual	0	0	0	0,171	0	0,343	0	0,514	6	0,686	6	100
<b>TOTAL</b>	0		3		14		21		46		84	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,171		0,343		0,514		0,686		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,513		4,802		10,794		31,556		<b>7,94</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En la evaluación del Consejo Estudiantil al rector, la variable “Competencias gerenciales” tiene un promedio de 8,27 puntos, que nos lo muestra la tabla 1, el referente a lograr son 10 puntos, es decir que el directivo mantiene un buen puntaje en su desempeño frente a la institución.

**Tabla 2: Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil: Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1 Observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre	0	0	0	0,171	0	0,343	1	0,514	5	0,686	6	100
2.2 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0,171	1	0,343	1	0,514	4	0,686	6	100
2.3 Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución	0	0	0	0,171	0	0,343	0	0,514	6	0,686	6	100
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,171	0	0,343	1	0,514	5	0,686	6	100
2.5 Orienta a los Padres de Familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,171	0	0,343	2	0,514	4	0,686	6	100
<b>TOTAL</b>	0		0		1		5		24		30	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,171		0,343		0,514		0,686		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		0,343		2,57		16,464		<b>3,23</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La tabla 2 presenta la variable “Competencias pedagógicas” y la evaluación al rector por parte del Consejo Estudiantil promedia un total de 3,36 puntos del valor a lograr que debió ser de 3,57 puntos. Aquí también se observa que el desempeño del directivo ha tenido una buena puntuación.

**Tabla 3: Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil: Competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa	0	0	0	0,171	0	0,343	0	0,514	6	0,686	6	100
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	0,171	1	0,343	1	0,514	4	0,686	6	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, PF y comunidad	0	0	0	0,171	0	0,343	0	0,514	6	0,686	6	100
3.4 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos	0	0	0	0,171	0	0,343	3	0,514	3	0,686	6	100
3.5 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario	0	0	0	0,171	1	0,343	1	0,514	4	0,686	6	100
3.6 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas	0	0	0	0,171	0	0,343	2	0,514	4	0,686	6	100
3.7 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas	0	0	0	0,171	0	0,343	1	0,514	5	0,686	6	100
3.8 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa	0	0	0	0,171	1	0,343	2	0,514	3	0,686	6	100
3.9 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes	0	0	0	0,171	0	0,343	2	0,514	4	0,686	6	100
<b>TOTAL</b>	0		0		3		12		39		54	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,171		0,343		0,514		0,686		No Aplica	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		1,029		6,168		26,754		<b>5,66</b>	

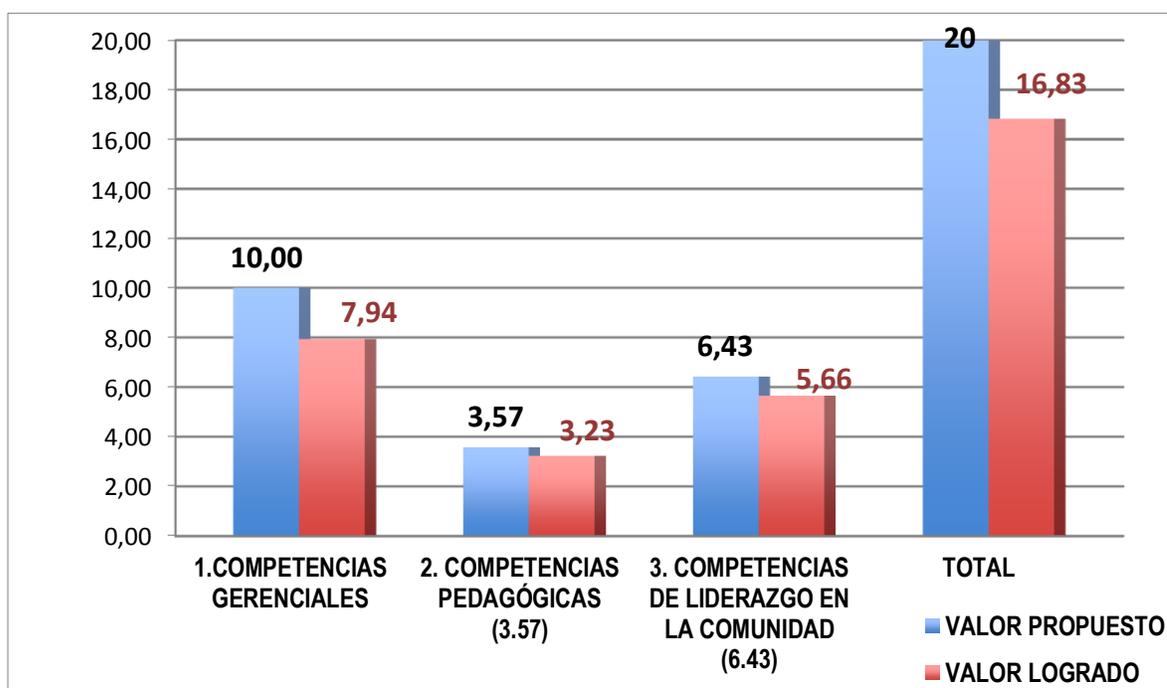
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La tabla 3 presenta el resultado de la evaluación que hace el Consejo Estudiantil al directivo en la variable "Competencias de liderazgo en la comunidad" y la valoración que ha logrado es de 5,89, que continua siendo una calificación buena a su gestión como rector de la institución.

**Tabla 4: Resumen de la Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1.COMPETENCIAS GERENCIALES	10,00	7,94
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,57	3,23
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6,43	5,66
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>16,83</b>



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

En relación a los resultados obtenidos en cada variable de la evaluación que hace del Consejo Estudiantil a la gestión del rector, se puede observar que este ha logrado un buen puntaje a su desempeño 16,83 puntos frente a los 20 puntos. La diferencia entre el valor logrado y el valor a lograr es de 3,17 puntos, por lo tanto se puede expresar que el líder de la institución es reconocido por los estudiantes como una persona asertiva en su desempeño gerencial.

### 3. 4. Evaluación del rector por parte del comité central de Padres de *Familia*

**Tabla 1: Evaluación del rector por parte del comité central de Padres de Familia:  
Competencias gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10,10)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1 Asiste puntualmente a la institución	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	3	0,715	6	100
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0	4	0,179	2	0,357	0	0,536		0,715	6	100
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa	0	0	0	0,179	1	0,357	3	0,536	2	0,715	6	100
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución	0	0	0	0,179		0,357	0	0,536	6	0,715	6	100
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos	0	0	0	0,179	0	0,357	0	0,536	6	0,715	6	100
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	5	0,715	6	100
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	3	0,715	6	100
1.8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias	0	0	0	0,179	0	0,357	2	0,536	4	0,715	6	100
1.9 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	3	0,715	6	100
1.10 Promueve el trabajo del Comité Central de Padres de familia en las actividades del establecimiento	0	0	0	0,179	1	0,357	2	0,536	3	0,715	6	100
1.11 Dirige la conformación del Comité central de Padres de Familia	0	0	0	0,179	1	0,357	2	0,536	3	0,715	6	100
1.12 Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	3	0,715	6	100
1.13 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución	1	0	0	0,179	2	0,357		0,536	3	0,715	6	100

1.14 Supervisa el rendimiento de los alumnos	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	5	0,715	6	100
1.15 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del CCPF	0	0	2	0,179	0	0,357	2	0,536	2	0,715	6	100
1.16 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución	0	0	1	0,179	1	0,357	3	0,536	1	0,715	6	100
1.17 Coordina con el Presidente del CCPF y con el Tesorero, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución	0	0	1	0,179	1	0,357	2	0,536	2	0,715	6	100
1.18 Orienta al CCPF , a los organismos externos a la institución	0	0	0	0,179	0	0,357	6	0,536	0	0,715	6	100
1.19 Informa sobre la ejecución de los recursos del CCPF a los organismos externos a la institución	0	0	1	0,179	0	0,357	4	0,536	1	0,715	6	100
1.20 Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento	1	0	0	0,179	2	0,357	2	0,536	1	0,715	6	100
1.21 Garantiza la matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	0	0,179	0	0,357	2	0,536	4	0,715	6	100
1.22 Atiende oportunamente a los PF que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	5	0,715	6	100
1.23 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	5	0,715	6	100
<b>TOTAL</b>	2		9		11		46		70		138	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,179		0,357		0,536		0,715			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		1,611		3,927		24,656		50,05		<b>8,21</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

El resultado de la evaluación de esta variable nos indica que el puntaje que logró el directivo fue 9,84 que es un buen resultado si se toma en cuenta que el valor a lograr es de 12,10 puntos. Su desempeño continúa siendo bien calificado, en este caso por los padres de familia de la unidad educativa.

**Tabla 2: Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia:****Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes	0	0	0	0,179	1	0,357	3	0,536	2	0,715	6	100
2.2 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	5	0,715	6	100
2.3 Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	5	0,715	6	100
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	0	0,179	0	0,357	2	0,536	4	0,715	6	100
2.5 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa	0	0	0	0,179	1	0,357	2	0,536	3	0,715	6	100
2.6 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	3	0,715	6	100
<b>TOTAL</b>	0		0		2		12		22		36	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,179		0,357		0,536		0,715			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		0,714		6,432		15,73		<b>2,81</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La tabla 2 muestra la variable "Competencias Pedagógicas" en la que el Comité de padres de familia evalúa al rector con 2,81 puntos, siendo el valor idóneo a lograr 3,16 puntos. También aquí el directivo obtiene una puntuación satisfactoria que reconoce su liderazgo frente a la institución.

**Tabla 3: Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia:  
Competencias de liderazgo en la comunidad**

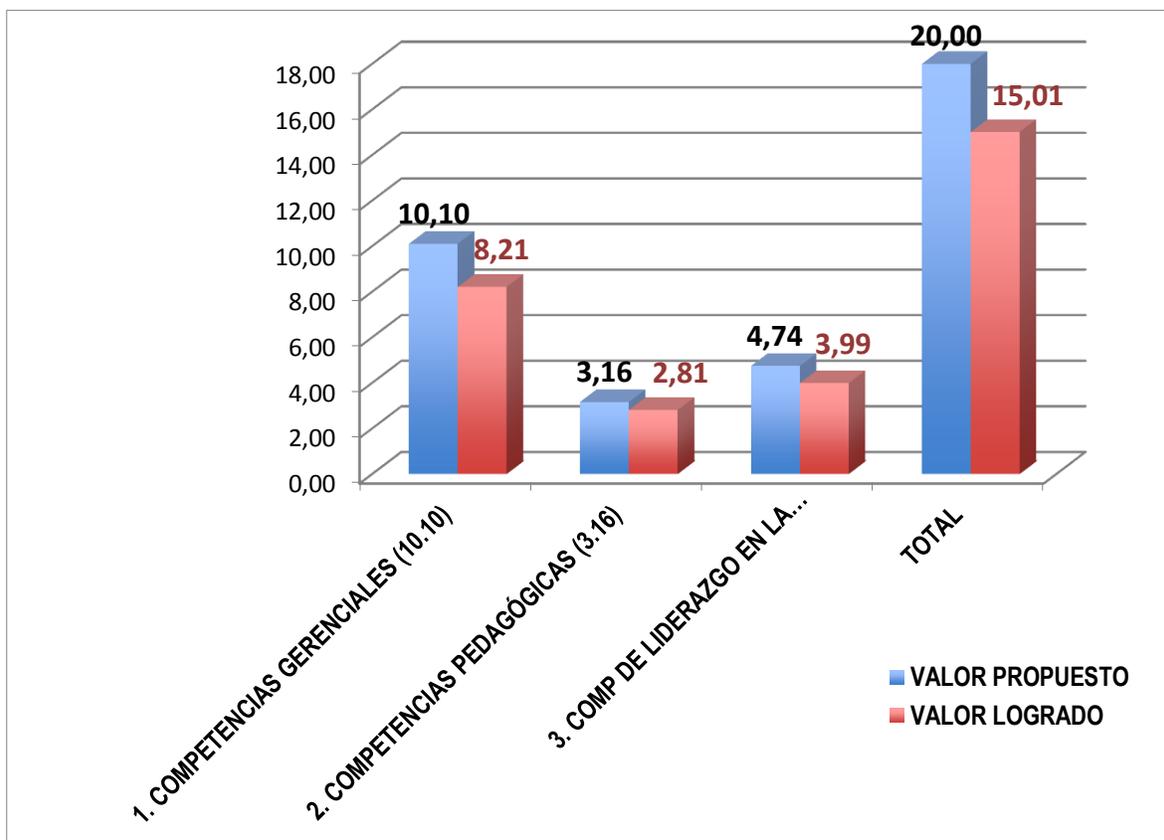
3. COMP DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	3	0,715	6	100
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	3	0,715	6	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, PF y comunidad	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	3	0,715	6	100
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa	0	0	0	0,179	1	0,357	2	0,536	3	0,715	6	100
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la CE	0	0	0	0,179	1	0,357	2	0,536	3	0,715	6	100
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	3	0,715	6	100
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,179	0	0,357	4	0,536	2	0,715	6	100
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas	0	0	0	0,179	1	0,357	4	0,536	1	0,715	6	100
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario	0	0	0	0,179	1	0,357	4	0,536	1	0,715	6	100
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas	0	0	0	0,179	0	0,357	2	0,536	4	0,715	6	100
<b>TOTAL</b>	0		0		4		30		26		60	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,179		0,357		0,536		0,715			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		1,428		16,08		18,59		<b>3,99</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Aquí el resultado obtenido por el directivo fue de 3,99 puntos frente a valor a lograr de 4,74 puntos, de manera que su gestión sigue siendo bien estimada también por el Comité de padres de familia.

**Tabla 4: Resumen de la Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	10,10	8,21
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,16	2,81
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,74	3,99
<b>TOTAL</b>	<b>20,00</b>	<b>15,01</b>



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

Analizando las tablas de evaluación que hace el Comité de padres de familia al directivo se observa que el resultado obtenido es de 16,64 puntos de un total de 20 puntos, por lo tanto se puede manifestar que para el Comité de padres de familia, la gestión del directivo ha sido positiva y por tanto ellos se encuentran satisfechos, de allí su calificación.

### 3.5. Evaluación del rector por parte del Supervisor

**Tabla 1: Evaluación del rector por parte del Supervisor: Competencias Gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES ( 14.45)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1.asiste puntualmente a la institución	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.2.Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0	1	0,132	0	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.5.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.7 Estimula y sanciona al personal de acuerdo a las normas legales vigentes	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.9 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.10delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.12. Realiza seguimiento de las actividades que delega.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100

1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.21. Entrega el PEI a la Dirección Provincial en los tiempos previstos	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.25. Promueve la participación del comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel al inicio del año lectivo	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.29. Organiza la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100

1.30. Supervisa La Conformación y el funcionamiento del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.31 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.32 Aplica el Código de la Niñez y la Adolescencia para que se respeten los derechos de los estudiantes	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.33 Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.37. Organiza la planificación del Plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación en las labores de la institución	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.40.Establece Objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.43 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.44.Promueve la investigación pedagógica	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.45.Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.46 Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.47.Optimiza el uso de los recursos institucionales	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100

1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
1.52. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.53. Aplica Procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.57. Coordina con el Presidente del CCPF y con el Tesorero-a la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.58. Coordina con el Tesorero-a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
1.59. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos del CCPF a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.60. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos del CCPF a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento de acuerdo con las necesidades arbitrarias de la institución con el apoyo del Consejo Técnico	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100

1.62 Orienta al tesorero-a la mejor forma de los manejos de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
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	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
1.64 Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos de la institución	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
1.65 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
<b>TOTAL</b>	0		1		7		27		29		64	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,132		0,263		0,392		0,527			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,132		1,841		10,584		15,283		<b>11,93</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La variable "Habilidades gerenciales" en la que el rector es evaluado por el supervisor tiene una calificación de 11,74 puntos, el valor a lograr es 14,45 puntos, por lo tanto también aquí el promedio obtenido por el directivo es satisfactorio.

**Tabla 2: Evaluación del rector por parte del supervisor: Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1 Organiza la elaboración del PEI con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
2.2 Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año-grado con el Consejo Técnico y la participación del personal docente	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
2.3 Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100

2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
2.5 Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
2.6 Solicita a los docentes que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes al inicio del año escolar	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
2.7 Verifica la aplicación de planificación didáctica	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de estudiantes.	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de estudiantes	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
2.14. Atiende oportunamente a los PF que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
<b>TOTAL</b>	0		0		4		5		5		14	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,132		0,263		0,392		0,527			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		1,052		1,96		2,635		<b>2,38</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

El resultado que ha logrado el rector en esta variable es de 2,38 puntos, un puntaje positivo que ha dado el supervisor a su gestión educativa frente a la institución que dirige. Se observa que toda su gestión ha sido reconocida como positiva por parte de la comunidad educativa e inclusive de la misma autoridad.

**Tabla 3: Evaluación del rector por parte del supervisor: Competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMP DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44)	1		2		3		4		5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1.Mantiene comunicaciones permanente en la comunidad educativa	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,132	0	0,263	0	0,392	1	0,527	1	100
3.5.Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
3.6.Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
3.7.Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
3.8.Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas	0	0	0	0,132	1	0,263	0	0,392	0	0,527	1	100
3.9.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
3.10 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
3.11 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes	0	0	0	0,132	0	0,263	1	0,392	0	0,527	1	100
<b>TOTAL</b>	0		0		2		6		3		11	
<b>PUNTAJE</b>	0		0,132		0,263		0,392		0,527			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0		0,526		2,352		1,581		<b>1,88</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

La tabla 3, presenta la variable “Competencias de liderazgo en la comunidad” cuya evaluación suma 1,88 puntos de un total de 2,44 puntos a lograr, como se expresó con anterioridad el desempeño del rector ha sido muy bien acogido por los diversos miembros de la comunidad educativa.

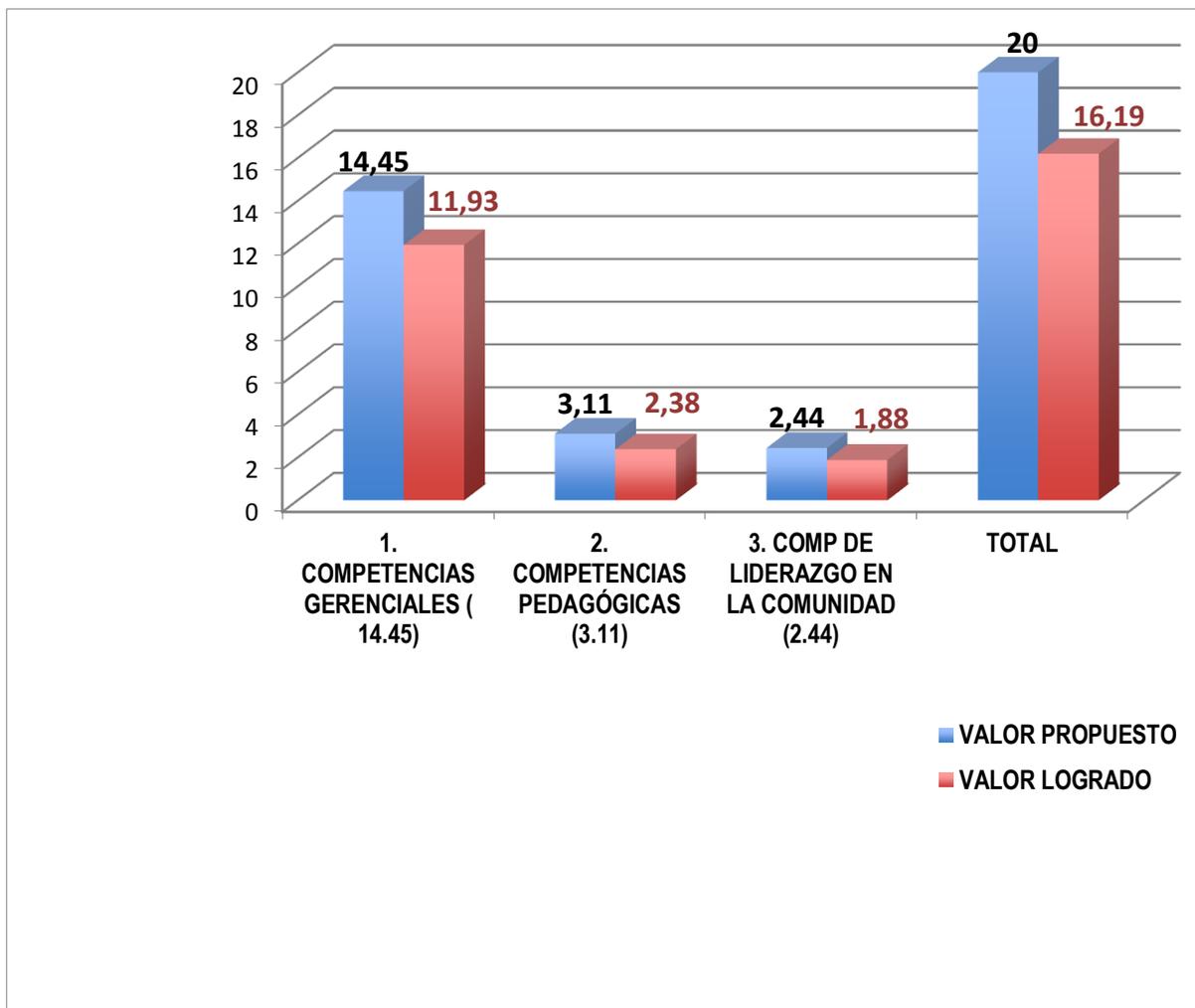
**Tabla 4: Resumen de resultados de la Evaluación del rector por parte del supervisor**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	14,45	11,93
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,11	2,38
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,44	1,88
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>16,19</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

El promedio final obtenido en la evaluación del supervisor al rector es de 16,19 puntos, que es un puntaje satisfactorio, considerando la diferencia de 3,87 entre el valor logrado y el valor propuesto que es de 20 puntos. Se puede apreciar que también la autoridad educativa califica como satisfactorio el desempeño del directivo, en relación a su gestión frente a la institución.



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

## **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

## **1. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa “Doce de octubre”**

### **1.1. Autoevaluación de los docentes**

Esta evaluación fue realizada a doce docentes de la U. E. Doce de Octubre, del cantón El Triunfo, provincia de Guayas, en el mes de febrero del año 2013. En “Anexos” se encuentran los cuadros y gráficos a los que hace referencia la discusión de resultados de esta investigación. La evaluación consta de siete variables que son las siguientes:

- a) Sociabilidad pedagógica
- b) Habilidades pedagógicas y didácticas
- c) Desarrollo emocional
- d) Atención a estudiantes con necesidades especiales
- e) Aplicación de normas y reglamentos
- f) Relación con la comunidad
- g) Clima de trabajo.

Esta evaluación es posiblemente la más extensa de todas las variables aplicadas a los y las docentes, pues considera como hemos visto siete variables. En su conjunto esta evaluación tiene una asignación de 10 puntos. Evidentemente, esta encuesta y sus resultados recogen las propias percepciones de los y las docentes acerca de los indicadores propuestos en las siete variables. A continuación realizaremos los análisis más relevantes de esta evaluación, de tal manera que podamos trascender los promedios y mostrar los hallazgos existentes. Para ello proponemos los siguientes cuadros y gráficos que recogen los resultados obtenidos en la evaluación.

Los cuadros N° 1 a y 1 b, (ver anexos pág.178) nos indican los resultados de cada una de las variables a considerar. La primera variable es la sociabilidad pedagógica, la que podemos denominar como una pedagogía externa y participativa, es decir, no solo considera la formación pedagógica de los y las docentes, sino su capacidad para construir pedagógicamente con los y las estudiantes conocimientos y habilidades. Para esta variable se ha asignado un valor de 0.72 puntos, como podemos observar en el Gráfico N° 1. (Anexos pág. 179). Los resultados nos

muestran también un valor logrado de 0.55 puntos, es decir se logró alcanzar un 76% del valor asignado.

Es interesante comparar esta primera variable con la segunda variable, cuyos resultados se expresan en el Cuadro N° 1 a: *Habilidades pedagógicas y didácticas*. A esta variable la podemos denominar como pedagogía interna, es decir, la capacidad pedagógica específica que deben poseer los y las docentes para facilitar el proceso de aprendizaje; en esta variable se logra obtener un 74% del valor asignado, es decir, se lograron 3.14 puntos de 4.23 puntos propuestos.

Al igual que en la evaluación realizada por el Rector, que analizaremos más adelante, son ahora los propios docentes los que de alguna manera confirman la tendencia de que la *habilidad pedagógica y didáctica* prevalece sobre la *sociabilidad pedagógica*. Los y las docentes tienen la formación pedagógica necesaria para conducir el proceso de aprendizaje, sin embargo, los resultados muestran limitaciones, reconocidas en esta evaluación por los propios docentes, acerca de las capacidades para construir pedagógicamente con y desde los y las estudiantes este proceso de aprendizaje, conocimientos, habilidades, destrezas, reforzamiento de valores.

Queremos mencionar dos indicadores que tienen el puntaje más bajo en la consideración de esta variable denominada *sociabilidad pedagógica*: El primero, *Tomar en cuenta opiniones, sugerencias y criterios de los estudiantes* y el segundo, *Preocuparse por la ausencia o falta de los estudiantes*. Por último, debemos precisar que la valoración asignada a estas dos variables es muy diferente: para las habilidades pedagógicas hay 4.23 puntos y para la sociabilidad es solo de 0.72. Será importante discutir sobre estos aspectos de ciencia y metodología pedagógica, pues es indiscutible que la formación pedagógica es condición *necesaria* de los y las docentes, pero también es fundamental la facilitación participativa, constructiva, significativa, holística, referencial del proceso de aprendizaje. El puntaje logrado en esta variable por los y las docentes, es 3.14 (74%) es significativo, si tenemos en cuenta que aplican 24 indicadores.

En la siguiente variable, "*Desarrollo Emocional*", el porcentaje logrado es del 74%, es decir de 1.13 puntos posibles el resultado obtenido fue de 0.83 puntos. En esta tercera variable, destacan dos indicadores con una baja puntuación: *Sentirse estimulado por sus superiores (Directivos)* y el *Apoyo de sus colegas*. De forma general esta variable tiene un excelente logro.

La cuarta variable “*Atención a estudiantes con necesidades individuales*”, es la que menos puntaje tiene, apenas 0.61 puntos de 1.03 puntos posibles, es decir, se logra un 59% de la meta. La quinta variable es la “*Aplicación de normas y reglamentos*”, en esta variable se logra acceder a 0.70 puntos de 1.03 puntos propuestos, es decir, se logra alcanzar un 68%.

La sexta variable es “*Relaciones con la comunidad*”, accediendo a 0.59 puntos de 0.93 puntos propuestos, es decir, accedemos al 63% de la meta. Sin embargo, en esta variable hay dos indicadores que presentan resultados bajos: “*Apoyo al trabajo de sus colegas*” y la “*Colaboración en la implementación de los objetivos del PEI*” (Proyecto Educativo Institucional).

Por último, tenemos la séptima subvariable, “*Clima de trabajo*”, en la que se logra 0.62 puntos de 0.93 propuestos. En esta variable existen dos indicadores con resultados bajos, el primero es el que se refiere a “*Buscar espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros*” y el segundo, que se refiere al “*Manejo de conflictos*”.

El Gráfico N° 1 consolida el comportamiento general de la autoevaluación de los y las docentes analizada. En general en esta evaluación se accede a un 68.5% de la meta propuesta, es decir, a 7.04 de los 10 puntos que es el puntaje máximo.

## **1.2. Coevaluación de los docentes**

Esta evaluación es realizada por el nivel coordinador, inspectores y algunos miembros del Consejo Directivo a los y las docentes. Esta evaluación considera 10 puntos y las siguientes variables: El desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas; el cumplimiento de normas y reglamentos; la disposición al cambio en educación y el desarrollo emocional. A continuación realizaremos los análisis más relevantes de esta coevaluación, de tal manera que podamos trascender los promedios y mostrar los hallazgos existentes. Para ello proponemos los cuadros 2 a y 2 b (ver anexos pág. 180) que recogen los resultados obtenidos en esta evaluación.

La primera variable “*Habilidades pedagógicas y didácticas*” accede a 2.46 puntos de los 3.46 puntos propuestos, es decir, al 71%. En este análisis aparecen dos indicadores con valores bajos: *el uso de tecnología para las clases* y *la adaptación del currículo para estudiantes con necesidades individuales*.

La segunda variable, “*Aplicación de normas y reglamentos*”, alcanza 1.52 puntos de los 1.92 puntos propuestos, es decir, el 79%. La tercera variable, “*Disposición al cambio en educación*”

logra 1.06 puntos de los 1.54 puntos propuestos, es decir se alcanza un 69%. En esta variable el indicador con menor valoración es el que se refiere a *“Proponer iniciativas de trabajo”*. La cuarta variable es el *“Desarrollo emocional”*. Se logra obtener 2.43 de los 3,08 puntos propuestos, es decir, el 79%. Por último, el Gráfico N° 2 (Anexos 181) nos muestra la información consolidada de los resultados de la coevaluación, accediendo a 7.47 puntos de los 10 propuestos. La variable *“Disposición al cambio en educación”* es la menos valorada por los maestros.

### 1.3. Evaluación del rector a los docentes

Esta evaluación utiliza cinco variables con sus respectivos indicadores; en los cuadros N° 3a (ver Anexos pág.182) se evalúan por parte del Rector y del Nivel Directivo, la atención a estudiantes con necesidades individuales, las habilidades pedagógicas y didácticas, el cumplimiento de normas y reglamentos y las relaciones con las comunidades de los y las docentes de la U. E. “Doce de Octubre”. El valor propuesto para la evaluación del Rector a los y las docentes es de 10 puntos para las cinco variables. El valor total logrado en esta evaluación es de 8.13 puntos. Es importante observar con detenimiento los cuadros 3ª y 3b (ver Anexos pág. 182) y los resultados que nos muestra el gráfico 3 (ver Anexos pág. 183) En las cinco variables, se observa desde los resultados logrados cierta homogeneidad. El menor resultado se obtiene en la variable *“Atención a estudiantes con necesidades individuales”*.

Hay que tener cuidado a la hora de analizar dos subvariables: la *“Sociabilidad pedagógica”* y las *“Habilidades pedagógicas y didácticas”*. La primera es pedagogía externa, es decir compartida, construida con los propios estudiantes; la segunda es la pedagogía desde su formación, su experiencia, es por decir de alguna manera una pedagogía interna, propia, individual.

Los indicadores de la variable *“Aplicación de normas y reglamentos”* aunque en su conjunto nos muestran un apreciable resultado: el 1.17 versus la meta 1.47, sin embargo, una lectura más detenida muestra que el indicador que más prevalece es el de la *“Puntualidad”*, sin embargo hay dos indicadores bajos, el de *“Manejo de conflictos”* y el de los *“Tiempos asignados a tareas educativas”*.

Un tema históricamente considerado como una debilidad en las instituciones educativas es su poca inserción en la vida comunitaria, o dicho de otra manera, la escasísima relación con su entorno. Los indicadores de esta variable presentan resultados homogéneos y suman un importante logro: 0.96 del valor propuesto de 1.18. Sin embargo, resalta el indicador

que expresa: *“Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes”* y esto se evidencia en el calendario anual de la institución educativa, *“Doce de octubre”* donde se agenda un importante número de eventos con toda la comunidad educativa.

Por último, el Gráfico N° 3, consolida toda la información de esta evaluación y nos muestra los resultados obtenidos en su conjunto, nos permite observar que en esta evaluación se ha logrado obtener un 81%, de la meta establecida, es decir, 8.13 de 10 puntos posibles asignados a esta variable, por parte de los y las docentes desde la percepción del rector.

#### **1.4. Evaluación de los estudiantes a los docentes**

Esta evaluación es muy significativa, pues es la percepción de los propios estudiantes, por ello, está valorada con 24 puntos. La evaluación se realizó con estudiantes de 8vo, 9no y 10 de básica superior y de 1ro, 2do y 3ro de bachillerato. La evaluación comprende 4 variables: Las habilidades pedagógicas y didácticas (10.97 puntos), la sociabilidad pedagógica (4.12 puntos), la atención a estudiantes (4.80 puntos) y la relación con los estudiantes (4.11 puntos).

En los cuadros 4 a y 4b (ver Anexos pág.184) podemos observar los valores propuestos o metas frente a los valores logrados después de haber tabulado y sistematizado la información de las encuestas.

En la primera variable, *“Habilidades pedagógicas y didácticas”*, el valor logrado es de 7.01 puntos, es decir, un 64% de la meta propuesta, esta información porcentuada podemos observarla en el Cuadro 4b (Anexos pág. 185) para todas las variables.

La segunda variable, *“La sociabilidad pedagógica”*, logra un valor de 2.71 puntos, es decir, un 66% del valor propuesto o meta establecida para esta valoración. Aquí podemos hacer un comentario en la línea de nuestra reflexión sobre el aspecto pedagógico con formación profesional y como práctica profesional. La percepción de los estudiantes en este tema es proporcionalmente equitativa, la habilidad y la sociabilidad pedagógica las perciben en niveles casi similares. Nuestra lectura podría ser que los estudiantes perciben que existe en los docentes un 64% de habilidades pedagógicas y que un 66% de los docentes sociabiliza, de acuerdo a los indicadores establecidos. A pesar de esta paridad entre las dos variables no deja de ser preocupante los porcentajes bajos de estas variables comparados con las anteriores evaluaciones.

La tercera variable es la “*Atención a los estudiantes con necesidades individuales*”, donde se logra llegar a 2.80 puntos de 4.80 posibles puntos, es decir, se accede al 58% de la meta propuesta. Esta variable es la de más bajo puntaje proporcional. Si revisamos los siete indicadores de esta variable, podemos observar que los indicadores 2, 5 y 6 tienen la puntuación más baja en todos los niveles consultados: a) “*Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase*”. b) “*Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado*”. c) “*Agrupar a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.*”

No olvidemos que esta matriz recoge las percepciones de estudiantes de varios niveles, por ejemplo, la percepción de 8vo nivel, los indicadores menos valorados son dos, las evaluaciones finales al finalizar las clases y la referencia a un especialista como apoyo al estudiante. En el caso de 3ro de bachillerato, el indicador con menos puntaje es el que se refiere al apoyo a los estudiantes con dificultades.

La cuarta variable se refiere a las relaciones con los y las estudiantes. En esta variable se logró un valor de 2.87 puntos de los 4.11 puntos propuestos, es decir, se logró un 70% de la meta establecida. Esta es la variable con mayor puntaje proporcional con respecto de las otras variables consideradas.

Por último, se presenta el Gráfico N° 4 (ver Anexos pág. 185) con la información consolidada de las variables, tanto los valores propuestos como los valores logrados. En general para esta variable se logra acceder a 15.40 de los 24 puntos propuestos, es decir, un 64.5 % de la meta propuesta.

### **1.5. Evaluación de padres de familia a los docentes**

Esta variable recoge la percepción de una muestra de 132 madres y padres de familia de la U.E. “Doce de octubre”, acerca de la calidad del desempeño profesional de los y las docentes. Esta evaluación fue realizada durante la semana del 4 al 8 de febrero del 2013, en el cantón El Triunfo de la provincia del Guayas. La evaluación considera cuatro variables: La relación con la comunidad, las normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica y la atención a estudiantes con necesidades individuales, en conjunto esta evaluación está valorada con 16 puntos.

Los cuadros 5a y 5b (ver Anexos pág. 186) nos ayudan a visualizar mejor. La primera variable “*Relación con la comunidad*”, logra un valor de 1.12 puntos de los 2.53 posibles, es decir, se

logra un 44% de la meta establecida, y es el porcentaje más bajo de las cuatro variables propuestas. Esta variable considera tres indicadores: 1) Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes; 2) Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y 3) Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad. Donde realmente hay muchas limitaciones es en los dos últimos indicadores. Casi podríamos afirmar que esta variable puede ser calificada como “*Mejorable*”.

La segunda variable, “*Normas y reglamentos*”, logra 2.93 puntos de los 3.37 puntos propuestos, es decir se logra acceder a un 87%, el porcentaje más alto. La puntualidad de las clases, la permanencia de los docentes en su jornada laboral, la entrega de calificaciones y la coordinación académica con madres y padres de familia tiene una positiva evaluación de madres y padres de familia. La tercera variable, se refiere a la sociabilidad pedagógica, y es una de las dos más relevante con una valoración de 5.05 puntos. En esta variable se logra 4.24 puntos, es decir, un 84% que es un porcentaje muy aceptable.

La cuarta variable se denomina, “*Atención a estudiantes con necesidades individuales*” y en ella se logra un valor de 3.37 puntos de los 5.05 puntos propuestos, es decir, un 67% de la meta propuesta. Esta es la segunda variable con bajo puntaje, sus indicadores se refieren a: 1) la atención a los estudiantes, 2) la referencia a un profesional especializado, 3) la asignación de tareas especiales para apoyar el desempeño de los alumnos, 4) el respeto de la dinámica de trabajo de los estudiantes, 5) los trabajos extras para ayudar el rendimiento y 6) la implementación de talleres de recuperación pedagógica.

El Gráfico N° 5 (Anexos pág.187) nos muestra la información consolidada de la evaluación de madres y padres de familia a los y las docentes. Se puede observar que en general se accede a 11.66 puntos de los 16 puntos propuestos, es decir, los docentes lograron un 70.5 %. Sin embargo, esta puntuación es muy estrecha y nos muestra una percepción que contrastada con los criterios de calificación de esta investigación puede solo ser considerada como “*Buena*”.

### **1.6. Observación áulica**

Esta evaluación tiene el más alto puntaje propuesto: 30 puntos posibles. A diferencia de las encuestas es una observación directa y aunque no deja de ser una percepción es una información muy relevante. Esta investigación considera tres variables: A) Las actividades iniciales, B) El proceso de enseñanza-aprendizaje y C) El ambiente en el aula. A continuación

presentamos los cuadros y gráfico correspondientes a la Observación Áulica. Los cuadros 6 a y 6 b nos pueden ilustrar al respecto. (ver Anexos pá.188)

En la primera variable, “*Actividades iniciales*”, los docentes logran 3.96 de los 7.50 puntos propuestos, es decir, se logra el 53%. En esta variable se encuentran las falencias en los siguientes indicadores: a) Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, b) Revisa las tareas enviadas a clase y c) Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.

La segunda variable, la que se refiere al proceso de enseñanza aprendizaje, logra un valor de 7.08 puntos de los 16.25 puntos propuestos, es decir, se accede a un 44%, el porcentaje más bajo de las tres variables. Los indicadores con baja puntuación son los siguientes: a) Considera las experiencias previas como punto de partida para la clase; b) Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones; c) Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes; d) Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.

La tercera variable, el “*Ambiente en el aula*”, logra 3.13 puntos de los 6.25 propuestos, es decir, se logra un 50%. Destacan los indicadores que se refieren, por ejemplo, a la “*Disciplina en el aula*”, y el “*Trato respetuoso a los estudiantes*”. Por último, el Gráfico N° 6 (ver Anexos pág.189) nos muestra el logro en conjunto de 14.17 puntos de los 30 propuestos, es decir, se ha logrado un 47% de la meta establecida.

Esta meta lograda es preocupante, pues de acuerdo a la metodología de calificación propuesta, el desempeño profesional docente en el tema de manejo pedagógico de trabajo de aula sería solo “*Bueno*” con tendencia a “*Mejorable*”.

El cuadro 7 y el gráfico 7 (ver Anexos págs190 y 191) nos muestra que las evaluaciones a los docentes alcanzan unos 62.9 puntos de los 100 propuestos. Es decir que se ubica en un 63%, lo que de acuerdo a la metodología propuesta se califica como un desempeño profesional de “*Bueno*” para los docentes. De las seis evaluaciones realizadas, la observación de la clase impartida por los docentes, también denominada observación áulica es la que tiene más baja puntuación, es decir un (47%); la segunda evaluación con baja puntuación es la de los estudiantes (66%)

## **2. Valoración de la evaluación del desempeño profesional del nivel directivo de la unidad educativa “doce de octubre”**

### **2.1. Autoevaluación del rector**

Esta evaluación es la percepción que la misma autoridad tiene de su propio desempeño profesional. Es complicado este tipo de evaluaciones porque siempre quedan vinculadas a la esfera de las percepciones, en cuanto responden solamente a una encuesta y sus variables, e indicadores. De igual manera como en las otras evaluaciones, en ésta se consideran, las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo comunitario. La primera competencia es muy extensa, 63 indicadores, y está referida en su mayoría a temas administrativos.

La primera competencia es muy extensa, 63 indicadores, y está referida en su mayoría a temas administrativos. En esta competencia se obtienen 12.53 puntos de los 14.65 puntos propuestos, se logra un 86%. En la segunda competencia se obtiene 3.14 puntos de los 3.26 puntos propuestos, es decir, se llega a un 96%.

En la última competencia, la del liderazgo obtenemos 1.81 puntos de los 2.09 puntos propuestos, es decir, un 86%. Sin embargo, existen indicadores, que más allá del promedio tienen una valoración baja, son aquellos que se refieren a alianzas interinstitucionales y relaciones comunitarias.

Los cuadros 8<sup>a</sup> y 8b y el Gráfico N° 8 (Ver Anexos págs.192 y 193) nos muestran la información consolidada, y desglosada por cada una de las tres variables de la autoevaluación del rector. En esta evaluación se obtienen 17.48 puntos de 20 puntos que es el puntaje máximo, es decir se logra un 89.3 % que es un resultado muy satisfactorio para el directivo de la institución.

### **2.2. Evaluación del consejo directivo al rector**

En esta evaluación se considera nuevamente la misma tríada: competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo comunitario. En la primera competencia se logró obtener 12.10 puntos de los 14.59 puntos propuestos, es decir, se obtiene un 83%. Observemos los resultados de esta evaluación.

La segunda competencia, las competencias pedagógicas obtienen 2.90 de 3.29 puntos propuestos, es decir, se alcanza un 88%. En la de liderazgo comunitario se obtiene 1.91 puntos

de los 2.12 puntos propuestos, es decir, obtenemos un 90%. A continuación los cuadros 9<sup>a</sup> y 9b y el gráfico 9 (ver Anexos págs.179 y 180) nos detallan de manera más clara este resultado. El gráfico nos muestra el resultado consolidado, para esta evaluación, se obtienen 16.91 puntos de los 20 propuestos, es decir, alcanzamos un 84%. Proporcionalmente hay un mayor sesgo en el tema de las competencias gerenciales donde se logra un 87%, por debajo del promedio porcentual.

### **2.3. Evaluación del consejo estudiantil al rector**

Esta evaluación es realizada por el organismo estudiantil interno de la institución educativa. Cabe señalar que aunque la promoción y conformación de los gobiernos estudiantiles como espacios de participación y construcción del quehacer educativo enmarcado en la difusión y aplicación de los derechos de niños, niñas y adolescentes, tiene aproximadamente 20 años de existencia, todavía es incipiente. Sin embargo, hemos obtenido la evaluación de este organismo estudiantil, cuyas percepciones del desempeño profesional de los directivos se manifiesta en las tres variables establecidas: las competencias gerenciales, pedagógicas, y de liderazgo y que podemos observar sus resultados en los cuadros 10 a y10.b (ver Anexos pág. 181)

En la primera variable, que se refiere a las competencias gerenciales el resultado que se obtiene es de 7.94 puntos de los 10 puntos propuestos, es decir, un 74 % de promedio. En la segunda variable que son la competencias pedagógicas, se logran 3.23 puntos de los 3.57 puntos propuestos, es decir, se llega a alcanzar un 90% de la meta. Sin embargo, es oportuno señalar que dos indicadores de los cinco tienen un valor ligeramente menor; la supervisión de evaluación del proceso de aprendizaje de los y las estudiantes y la orientación a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de sus hijos e hijas.

La tercera variable, la del liderazgo comunitario, obtiene 5.66 puntos de los 6.43 puntos propuestos, es decir, se logra un 88%. Por último, el Gráfico N° 10 (ver Anexos pág. 182) recoge la información consolidada y nos muestra que en esta evaluación se lograron 16.83 puntos de los 20 propuestos, es decir, se logró un 84 %

### **2.4. Evaluación del comité central de padres de familia al rector**

Esta evaluación de madres y padres de familia representados por la directiva del Comité Central evalúa el desempeño profesional de los Directivos de la Unidad Educativa “Doce de Octubre” del cantón El Triunfo. Los resultados de esta evaluación se representan en la tabla y

sus ponderaciones en los cuadros 11<sup>a</sup> y 11 b (ver Anexos págs. 183) En esta evaluación se logra acceder al 84.6 % de la meta propuesta y considera 20 puntos como máximo a lograr.

En la primera variable se logró alcanzar 8,21 puntos de los 10.10 puntos propuestos, es decir, un 81%. La segunda variable obtiene 2.81 puntos de 3.16 puntos propuestos, es decir, un 89%.

La tercera variable, alcanza 3.99 puntos de los 4.74 puntos propuestos, es decir, se logra un 84%. El Gráfico N° 11 (ver Anexos pág. 184) presentado muestra la información consolidada para esta variable, así podemos observar que de los 20 puntos propuestos el directivo logra obtener 15.01 puntos, lo que equivale a un 84,6% de promedio. Es importante señalar que aunque el promedio alcanzado es muy bueno, sin embargo, proporcionalmente la primera variable es la de menos valoración.

### **2.5. Evaluación del supervisor al rector**

La evaluación realizada por la supervisión educativa del cantón considera al igual que las anteriores evaluaciones, las tres competencias: gerencial, pedagógica y de liderazgo comunitario. A continuación podemos observar los cuadros 12<sup>a</sup> y 12b, (ver Anexos pág.185) donde se ubican los resultados logrados.

La primera competencia, la gerencial, obtuvo 11.93 puntos de los 14.45 puntos propuestos, es decir alcanza un 83%. La segunda competencia, la pedagógica, obtiene 2.38 puntos de los 3.11 puntos propuestos, es decir, llega a un 77%. Sin embargo, una mirada al comportamiento de los indicadores muestran limitaciones o lo que es lo mismo valores bajos, por ejemplo, el tema de una observación áulica regular y temas de la planificación curricular. La tercera competencia, la del liderazgo comunitario obtiene 1.88 puntos de 2.44, es decir se alcanza un 77%. Sin embargo, otra vez el tema de las alianzas aparece con bajas puntuaciones.

El Gráfico 12 (ver Anexos pág. 186) nos presenta la información consolidada de esta evaluación. Se logran los 16.19 puntos de los 20 puntos propuestos, es decir en promedio se obtuvo un 80%. En la percepción del evaluador, en este caso el supervisor de la zona, las competencias pedagógicas y de liderazgo comunitario tienen menores valores.

En el cuadro y gráfico 13 (ver Anexos págs.187 y 188) podemos observar un consolidado de las cinco evaluaciones aplicadas al nivel directivo. Realmente existe una paridad entre las cinco evaluaciones en cuanto al puntaje y sobre todo a las proporciones obtenidas. La evaluación con menor puntaje es la del Supervisor de la zona y el máximo puntaje es la realizada por el

Consejo Estudiantil. Sin embargo, una lectura más detenida nos permite observar en el mismo cuadro, que las competencias gerenciales son las que tienen un menor puntaje en todas las evaluaciones a excepción de la realizada por el supervisor.

Una vez que tenemos el promedio del desempeño profesional docente y de directivos, podemos proceder a buscar el promedio de la institución. De igual manera el Gráfico N° 13 nos confirma que la valoración obtenida por el nivel directivo es de 84.46 puntos de 100 puntos propuestos. De acuerdo a la metodología que estamos aplicando esta puntuación califica el desempeño profesional directivo como *“Excelente”* pues se ubica en el rango de 76 a 100 puntos, lo que es muy positivo para la institución escolar.

### ***2.6. Valoraciones finales del desempeño profesional docente y directivo de la unidad educativa “Doce de Octubre”***

Por último, al promediar los puntajes máximos conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente (62.9 ) y del desempeño profesional directivo (76) con lo cual obtenemos un valor de 73.68 puntos que se ubica en el rango de 51 a 75 puntos, que es un puntaje calificado como *“Bueno”* para la institución educativa “Doce de octubre”. Al observar el cuadro 14 (ver Anexos pág. 189) podemos precisar de mejor manera los resultados, tenemos los puntajes finales y el promedio definitivo de nuestra institución

En el Gráfico 14( ver Anexos pág. 189) podemos observar de forma detallada la ubicación que tienen los puntajes logrados tanto por el nivel directivo como por el nivel docente, los que nos permite visualizar como queda ubicada nuestra institución educativa al final de todo el proceso de investigación que se ha realizado.

Como podemos constatar esta evaluación tiene dos situaciones específicas: de los y las docentes con un resultado que promueve una calificación de **“Buena”** y la del rector que alcanza una calificación de **“Excelente”**. Pero la conjunción de estos dos resultados específicos solo logra calificar el desempeño profesional de la institución educativa con un promedio de **“Bueno”**.

Hasta aquí solo nos hemos limitado a remarcar los resultados obtenidos por esta investigación, que es de paso una evaluación del desempeño profesional de la institución educativa. También hemos sumado una discusión básica en cada una de las evaluaciones implementadas. En el siguiente paso confrontaremos los resultados que hemos obtenido en nuestra investigación,

enunciaremos las conclusiones y sus respectivas recomendaciones, que al final de esta investigación se traducirá en una propuesta específica coherente con los resultados alcanzados en la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos.

## CONCLUSIONES

**Conclusiones:**

- Los resultados de la investigación realizada en la institución dan una calificación de **BUENA**, al desempeño profesional de los y las docentes y de **EXCELENTE** a la labor que viene realizando el directivo.
- El promedio obtenido por la institución es de **73,68**, es decir **BUENO**.
- La evaluación de los y las docentes y la del directivo, muestran limitaciones en la atención a estudiantes con necesidades individuales.
- El cuerpo docente tiene falencias en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje
- Hay resistencia por parte del profesorado al cambio en educación.
- Se observa la falta de mayor acompañamiento de los directivos en la observación áulica y la planificación curricular de sus docentes.
- Falta un mayor acompañamiento al padre, la madre o al representante, para que este a su vez apoye a su hijo e hija en la realización de sus tareas.
- Falta mayor empatía educativa entre alumnos y docentes, que permita a estos últimos construir con sus estudiantes los conocimientos, desarrollar las destrezas y sobretodo crear un ambiente de mayor confianza que favorezca el diálogo.
- Existen pocos recursos didácticos que estimulen el aprendizaje de los alumnos.

## RECOMENDACIONES

**Recomendaciones:**

- ❖ La institución debe trabajar con los estándares de calidad que pide el Ministerio de Educación a través del Sistema Educativo Nacional a fin de mejorar su desempeño, en especial el de los y las docentes.
- ❖ Se debe mejorar en las competencias pedagógicas y de liderazgo comunitario por parte de los directivos.
- ❖ Dar una mayor y mejor atención a los niños que presentan necesidades individuales.
- ❖ Se sugiere la presencia de dos profesionales para el Departamento de Consejería Estudiantil, un sicopedagoga /a y un en psicología que apoyen a los estudiantes que presenten problemas conductuales y de aprendizaje.
- ❖ El cuerpo docente debe mejorar el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje que imparte dentro de sus salones de clase, para ello debe auto capacitarse en metodologías y técnicas innovadoras que hagan sus clases más motivantes y dinámicas, trabajar en equipo para observarse entre compañeros y compañeras a fin de hacerse las debidas correcciones para mejorar.
- ❖ Se debe trabajar en la predisposición al cambio en la educación. y uno de esos cambios debe ser una mayor apertura hacia la comunidad próxima a la institución.
- ❖ Los directivos deben realizar un continuo seguimiento a los docentes establecer controles en la observación áulica y curricular de los docentes.
- ❖ Los docentes deben esforzarse por lograr una mayor empatía educativa con sus alumnos, de modo que permitan a estos ser los constructores de sus propios saberes y desarrollar sus destrezas en un clima de apertura

- ❖ Mantener una continua y periódica comunicación y acompañamiento al padre y madre de familia, para que a su vez este también apoye el trabajo que realiza el docente en clase.

## **PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

## 1. Título de la propuesta

**“Capacitación en habilidades pedagógicas y didácticas dirigido a los y las docentes de la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de octubre” del cantón El Triunfo de la provincia del Guayas, a fin de que mejore su desempeño escolar dentro del aula.**

## 2. Justificación

La Unidad Educativa Particular Mixta “Doce de octubre” es una institución que desde hace 27 años sirve a la niñez y juventud del cantón El Triunfo, de la provincia del Guayas. Posee una infraestructura física adecuada y funcional y todos los requerimientos apropiados para que se pueda llevar a cabo el proceso de enseñanza- aprendizaje.

La institución estaba en un proceso de autoevaluación institucional y es precisamente en esas circunstancias que nos hemos acercado a pedir la debida autorización para realizar allí nuestro trabajo de investigación. Si bien es cierto que la institución tiene entre sus fortalezas, el reconocimiento de los padres de familia a la labor docente realizada, puesto que algunos se educaron en la misma, también es cierto que tiene sus debilidades, las que se han hecho evidentes al realizar nuestro trabajo. La investigación realizada indicó que tanto directivos como docentes tienen las siguientes limitaciones:

A través de las conclusiones y recomendaciones, queremos proponer un pequeño proyecto de fortalecimiento y mejoramiento pedagógico y axiológico que permita optimizar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Doce de Octubre” del cantón El Triunfo de la provincia del Guayas. Para ello presentamos a continuación nuestra propuesta y los pasos que se deben seguir para lograr el deseado mejoramiento.

Los resultados de la investigación educativa nos permiten la evaluación de dos referentes: el primero, de orden general y el segundo, de orden específico. Nuestra propuesta se centra en el referente de orden específico, donde creemos que puede darse realmente nuestro aporte. En este sentido nuestra propuesta está abierta a ser construida participativamente por toda la comunidad educativa.

Al igual que otros temas vinculados al comportamiento organizacional, la evaluación por desempeño que es la que aquí de alguna manera se ha implementado, también surge de la

sicología aplicada. La evaluación del desempeño ha tenido muchas metodologías que se han aplicado, orientadas a la misma educación, al ámbito laboral, actualmente a la propia gestión educativa.

La propuesta que compartimos es más operativa que filosófica y en ella se consideran nuestras responsabilidades, nuestros logros referidos al Plan Operativo Anual, al Plan Anual de Trabajo, etc. En la retroalimentación a nuestro desempeño, ésta se solicita a colegas internos y a contrapartes institucionales, clientes externos, etc. Por último, entendemos la evaluación como un proceso de mejoramiento y no como una simple “calificación” de los roles por ello hemos establecido un Plan de Mejora que debe ser permanente. Tampoco debemos olvidar que nuestra institución debe procurar insertarse en la vida de la comunidad local para que no ocurra lo de siempre instituciones educativas que vivan divorciadas de su entorno.

A continuación compartimos la propuesta específica de capacitación que recoge los aspectos estratégicos básicos y los aspectos operativos. Sin embargo, esta propuesta no considera un aspecto presupuestario específico. Al dialogar con las autoridades de la institución educativa y otros actores locales como el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón El Triunfo, La Mesa Cantonal de Educación, la Unidad Territorial de Educación, el MIES y el Consejo Cantonal de la Niñez y la Adolescencia, se acordó que el proyecto de construir e implementar un Plan de Fortalecimiento y Mejoramiento del Desempeño Profesional de la U. E. “Doce de Octubre”, primero se lo enmarcaría en los resultados del proceso oficial, promovido desde el Ministerio de Educación, de la *“Autoevaluación Institucional”*, y segundo, en una dinámica de asocio y alianzas para promover apoyos y contrapartes institucionales

### **3. Objetivos de la propuesta**

#### **Objetivo General:**

- Capacitar a los docentes en las habilidades pedagógicas y didácticas para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje y por ende de la calidad educativa de la institución como referente de su entorno.

#### **Objetivos Específicos:**

- Fortalecer las capacidades pedagógicas y didácticas de los y las docentes de la Unidad Educativa “Doce de Octubre” del cantón El Triunfo de la provincia del

Guayas para optimizar su desempeño profesional y la calidad educativa de la institución.

- Acompañar y apoyar los procesos de capacitación y de mejoramiento pedagógico de los docentes por parte de los directivos de la institución educativa.
- Vincular la gestión educativa institucional con las actividades que realiza la parroquia para evitar el divorcio entre la comunidad educativa y su entorno.

#### **4. Actividades**

- Visita a los directivos de la institución educativa.
- Comunicación de los resultados obtenidos en el desempeño profesional docente y directivo.
- Invitación a los docentes y directivos de la institución a compartir la propuesta de mejora.
- Adecuación de las dependencias e Implementación de los recursos necesarios para llevar a cabo el plan de mejora.
- Evaluación de los objetivos de la propuesta realizada. ( sugerencias para mejorar)
- Realización del informe de la propuesta.

#### **5. Localización y Cobertura Espacial**

El trabajo de investigación se realizó en la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de Octubre del cantón El Triunfo de la provincia del Guayas y se encuentra ubicada en la Cda. Aníbal Zea 1 Lotización Chuzán. La institución cuenta con 27 años de servicio a la comunidad, Su cobertura espacial abarca solamente la cabecera cantonal y ofrece a más de la Educación Básica completa el Bachillerato en Contabilidad y Administración, en Aplicaciones Informáticas y en Químico-Biológicas.

## 6. Población objetivo

La Población objetivo de nuestra investigación fue el personal docente y directivo, los estudiantes de Educación Básica Superior y de Bachillerato y los padres de familia de la institución.

## 7. Sostenibilidad de la propuesta

### 7.1. Recursos Humanos:

Entre los recursos humanos que han intervenido en la consecución del proyecto educativo a realizar, cabe citar los siguientes:

-  Asesor
-  Autoridades del plantel
-  Docentes
-  Padres de Familia
-  Estudiantes
-  Técnico
-  Fotógrafo
-  Bibliotecarios
-  Conserjes

### 7.2. Recursos Materiales:

Entre los recursos materiales que se han utilizado en el presente trabajo investigativo tenemos:

-  Computadoras
-  Impresora
-  Escáner
-  Cartuchos para impresora de color y negra y un pendrive
-  Papelería
-  Textos de consulta

- 📖 Textos de lectura
- 📖 Internet
- 📖 Papelógrafos y carteles
- 📖 Láminas
- 📖 Copias para trabajo de lectura con los niños y niñas en clase
- 📖 Salón de clases
- 📖 Transporte

## 8. Presupuesto:

Se toman en cuenta los egresos e ingresos que se deban hacer para la consecución de los fines a alcanzar.

### 8.1. Ingresos:

Autogestión de la autora del proyecto

**Total de ingresos** **\$530.00**

### 8.2. Egresos:

#### Servicios Personales

Trabajo de campo	\$ 200.00
Técnico	\$ 50.00
Fotógrafo	\$ 50.00

**\$ 300.00**

#### Gastos Generales:

Copias	\$ 70.00
Suministros	\$ 80.00
Transporte	\$ 50.00
Varios	\$ 30.00

**\$230.00**

**Total de egresos** **\$ 530.00**



Adolescencia para que aporten con su experiencia y conocimientos en el trato de los adolescentes con necesidades especiales.	Los directivos y la maestrante	■	■									
Elaboración de un cronograma anual de actividades.	Los directivos y la maestrante	■										
Aplicación de las metodologías desarrolladas en la propuesta en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.	El cuerpo docente	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluación de las actividades realizadas en la propuesta.	Los directivos	■					■					■

## BIBLIOGRAFÍA

## 1. Bibliografía

- 1.- Baquero Patricio y Rodríguez Freddy (2009) "Diseño de Proyectos de Gestión Educativa con Enfoque Marco Lógico", Editorial Ecuafuturo, Quito
- 2.-Bordas María Inmaculada y Cabrera Flor,(2001) "Estrategias de Evaluación de los Aprendizajes Centrados en el Proceso", Revista española de Pedagogía, Universidad de Barcelona.
- 3.-Castillo Arredondo Santiago: (2002) "Compromisos de la Evaluación Educativa" Editorial Prentice Hall, Madrid.
- 4.-Chininín Campoverde Víctor Eduardo," (2011) Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador" Loja.
- 5.-Código de la niñez y de la adolescencia, (2003) Comunicación Social CNNA, Quito.
- 6.- Constitución Política de la República del Ecuador: 2008, Editorial ILDIS, Guayaquil,
- 7.-Cordero de Espinoza Susana, (2009) "Diccionario del uso correcto del español en el Ecuador", Editorial Ecuador, Quito.
- 8.-Darder Peré y Joaquín GaurínSallán, (1994) "Organización de los Centros Educativos. Aspectos Básicos", Editorial Praxis
- 9.-Duro Elena y otros autores: (2008) "Educación Secundaria en América Latina", UNICEF,
- 10.-Hernández Sampieri Roberto y otros,( 2000) "Metodología de la Investigación", Editorial McGraw Hill, México.
- 11.-Hurtares de Zabala Elena, (2000) "Evaluación Educativa", Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Guayaquil.
- 12.-James McMillan y Sally Schumacher, (2008) "Investigación Educativa", Editorial Pearson Addison Wesley. Madrid.

- 13.-Lafourcade Pedro, (1994) "Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior". Editorial Kapeluz. Buenos Aires.
- 14.-Lujambio Alonso, González José Fernando y otros: (2010)" Modelo de Gestión Educativa Estratégica" Editorial Vivir Mejor, México.
- 15.-Mejía Téching Jorge Ernesto, (2008) "Calidad Educativa y Gestión", Conferencias, septiembre.
- 16.-Ministerio de Cultura, (2011) "Estándares de Calidad Educativa, Quito.
- 17.-Ministerio de Cultura, (2010) "Autoevaluación Institucional," Aplicación Piloto, Quito.
- 18.-Ministerio de Educación, (2012) "Plan de Mejora", Quito
- 19.-Nuevo Reglamento LOEI. (2011)Ministerio de Educación, Quito
- 20.-Parra Albarracín Germán, (2000) "Bases Epistemológicas de la Edo comunicación", Editorial AbyaYala, Quito.
- 21.-Pineda Elia, De Alvarado Eva y Canales Francisco, (1994) "Metodología de la Investigación", Organización Panamericana de la Salud, Washington, D.C.
- 22.-Ramírez Castellanos Ángel Ignacio, "La Evaluación de los aprendizajes y desarrollo institucional". Colección Edinú, Colombia (2005)
- 23.-Stegmann Tania, (2001) "Evaluación de Desempeño Docente, antecedentes históricos", Santiago. Disponible
- 24.-Unidad Educativa Doce de octubre: Revista "Sin límites", El Triunfo (2012)
- 25.-Valenzuela Jaime, "Evaluación de instituciones educativas", Editorial Trillas, México (2009)

**ANEXOS**



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

**MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, mayo del 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente,

Mg. Carmen Sánchez L.  
**COORDINADORA DE TITULACIÓN  
 DE LA MAESTRIA DE PEDAGOGÍA**



**UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR**  
**“DOCE DE OCTUBRE”**  
 EL TRIUNFO – GUAYAS – ECUADOR



CDLA. ANIBAL ZEA 1. LOTIZACIÓN CHUZÁN  
 AV. 10 DE AGOSTO Y JUAN MONTALVO

FONO: 2010 - 348

E-mail: u\_e\_12deoct@hotmail.com

**CERTIFICADO**

El suscrito Rector de la Unidad Educativa “Doce de Octubre” de la ciudad de El Triunfo.

**CERTIFICA: QUE La Lcda. Gladys Marlene Brito Velarde** Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la UTPPL realizó y ejecutó en esta institución educativa el proyecto: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Particular “Doce de Octubre” en el periodo lectivo: 2012 – 2013.

Se autorizó y se dio todas las facilidades para que la mencionada Maestrante pueda llevar a cabo su labor investigativa como son: observación de clases impartidas por los profesores, aplicación de encuestas tanto para los docentes, padres de familia, estudiantes y directivos.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

.....  
 Lcdo. Fabián Parra Freire, MSc.

**RECTOR**



El Triunfo, febrero 28 del 2013



# UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "DOCE DE OCTUBRE"

EL TRIUNFO - GUAYAS - ECUADOR



CDLA. ANIBAL ZEVALLO, LOTIZACIÓN CHUZÁN  
AV. 10 DE AGOSTO Y JUAN MONTALVO

FONO: 2010 - 348

E-mail: u\_e\_12deoct@hotmail.com

SRA.

Mgs. CARMEN SÁNCHEZ L.

COORDINADORA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA-UTPL

PRESENTE.

## DE MIS CONSIDERACIONES:

El que suscribe Rector de la Unidad Educativa "Doce de Octubre" de la ciudad de El Triunfo se dirige a usted con cordiales y atentos saludos.

La misiva tiene por objetivo hacerle conocer que se autorizó a la Lcda. Gladys Marlene Brito Velarde Maestrante del Postgrado en Pedagogía ejecutar el trabajo de campo en este plantel con el siguiente cronograma:

ACTIVIDADES DE CAMPO	AÑO: 2013
	MES: FEBRERO
Entrevistas con autoridades	
Socialización de instrumentos a comunidad educativa	
Evaluaciones	

Particular que le comunico para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

Lcdo. Fabián Parra Freire, MSc.

RECTOR



**Cuadro 1a: Resultados de la autoevaluación de los docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, Provincia del guayas, febrero de 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,72	0,55
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	4,23	3,14
3. DESARROLLO EMOCIONAL	1,13	0,83
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1,03	0,61
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,03	0,70
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,93	0,59
7. CLIMA DE TRABAJO	0,93	0,62
<b>TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>7,04</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

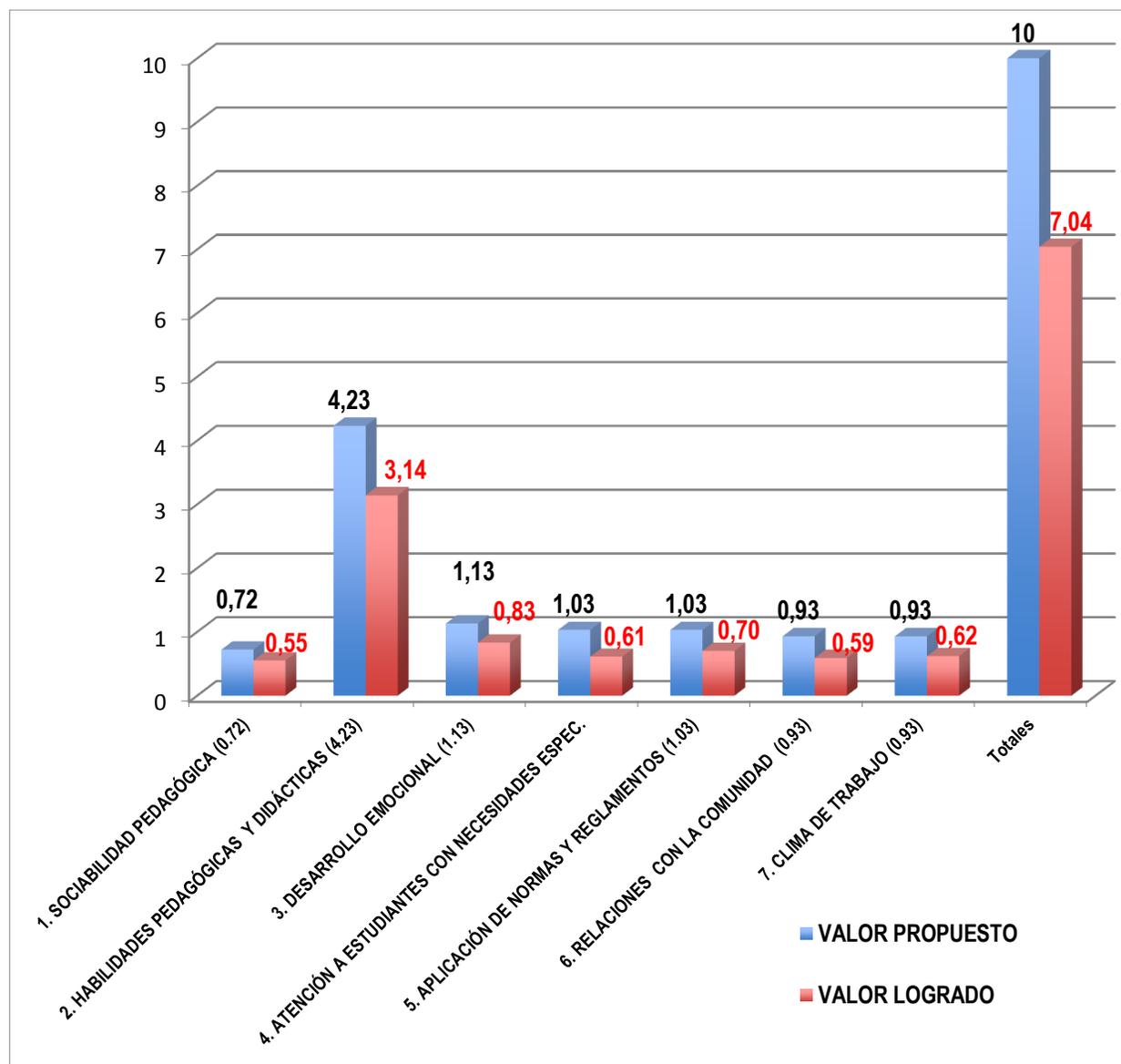
**Cuadro 1b: porcentaje de las variables de la autoevaluación de los y las docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del Guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR LOGRADO %
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	76%
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	74%
3. DESARROLLO EMOCIONAL	73%
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	59%
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	68%
6. RELACIONES COMUNITARIAS	63%
7. CLIMA DE TRABAJO	67%

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 1: Resultados de la autoevaluación de los docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 2a: Coevaluación de docentes de la u. e. “doce de octubre” cantón el triunfo. provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,46	2,46
2. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,92	1,52
3 DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,54	1,06
4 DESARROLLO EMOCIONAL	3,08	2,43
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>7,46</b>

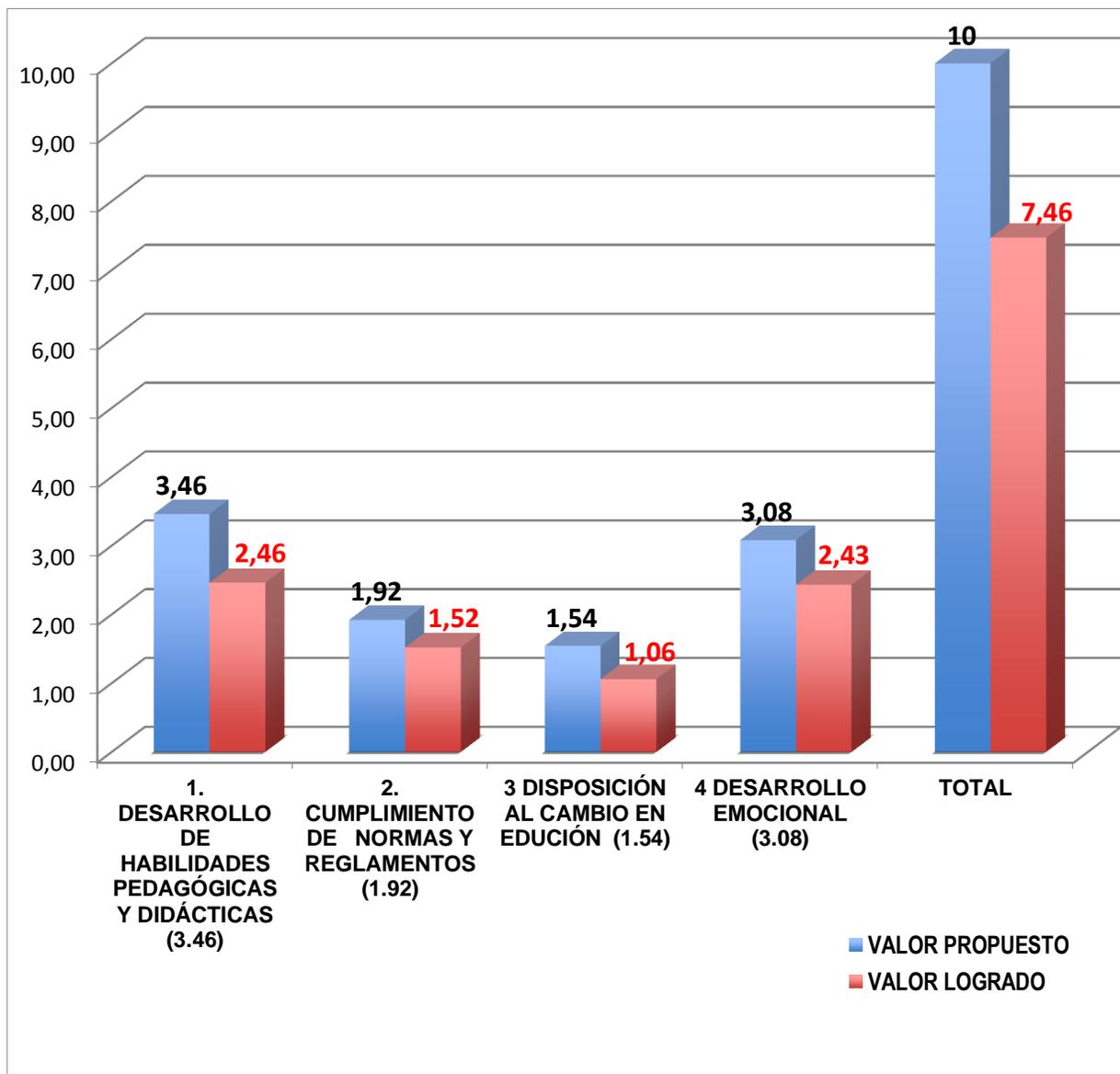
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 2 b: Porcentaje de las variables de la coevaluación de docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	% VALOR LOGRADO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	71%
2. APLICACIÓN NORMAS Y REGLAMENTOS	79%
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	69%
4. DESARROLLO EMOCIONAL	79%

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 2: Resultados de la coevaluación de docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 3a: Evaluación del rector a los docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,35	1,98
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,06	1,61
HABILIDADES PEDAGÓGICAS-DIDACTICAS	2,94	2,41
NORMAS Y REGLAMENTOS	1,47	1,17
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	1,18	0,96
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>8,13</b>

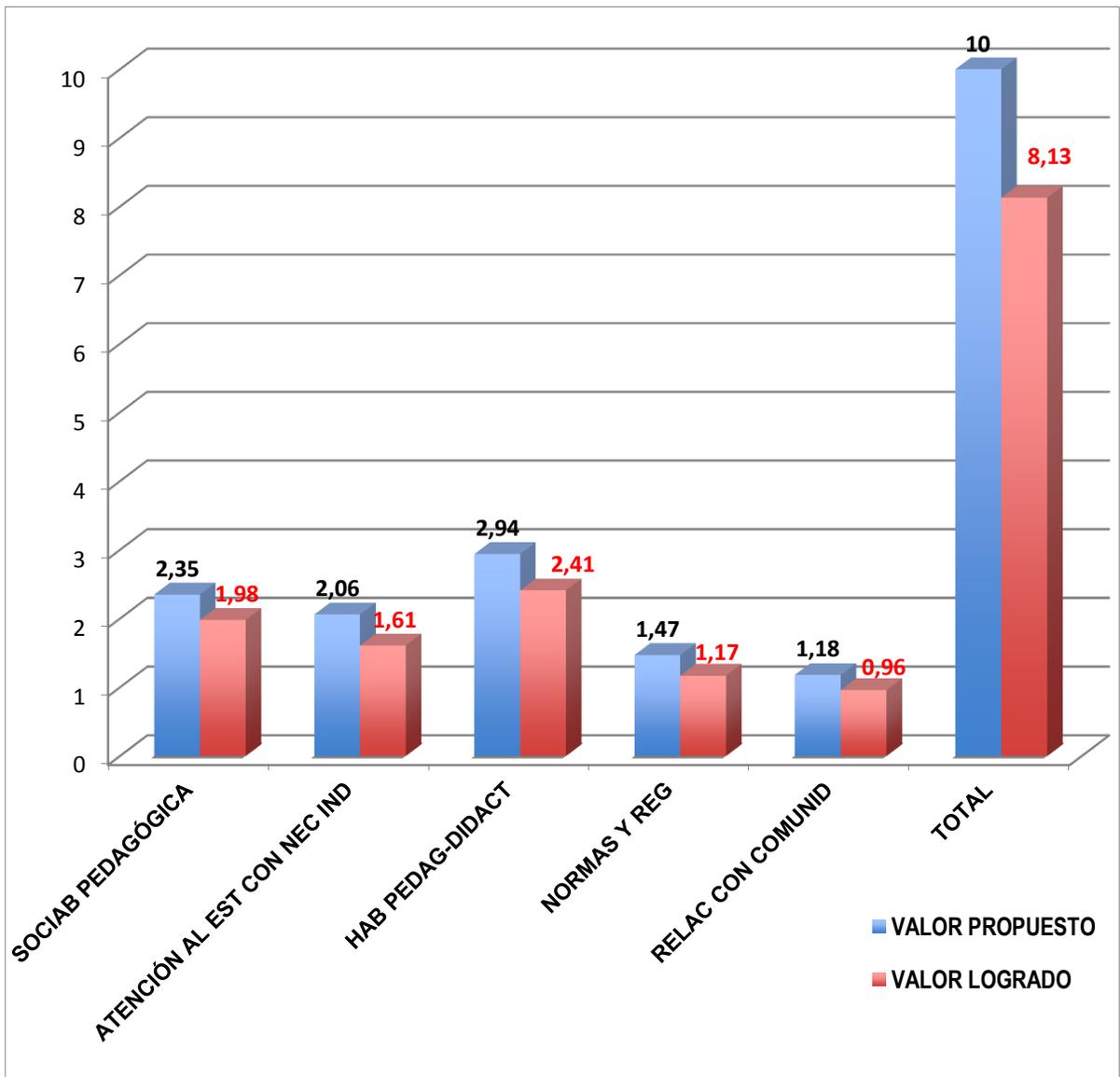
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 3b: porcentaje de las variables de la evaluación del rector a docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013.**

VARIABLES	VALOR LOGRADO %
1.SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	84%
2.ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	78%
3.HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDACTICAS	82%
4.NORMAS Y REGLAMENTOS	80%
5.RELACIONES CON LA COMUNIDAD	81%

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 3: resultados de la evaluación del rector a docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 4a: Evaluación de los estudiantes a los docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	10.97	7.01
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4.12	2.71
3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4.80	2.80
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	4.11	2.88
<b>TOTALES</b>	<b>24</b>	<b>15.40</b>

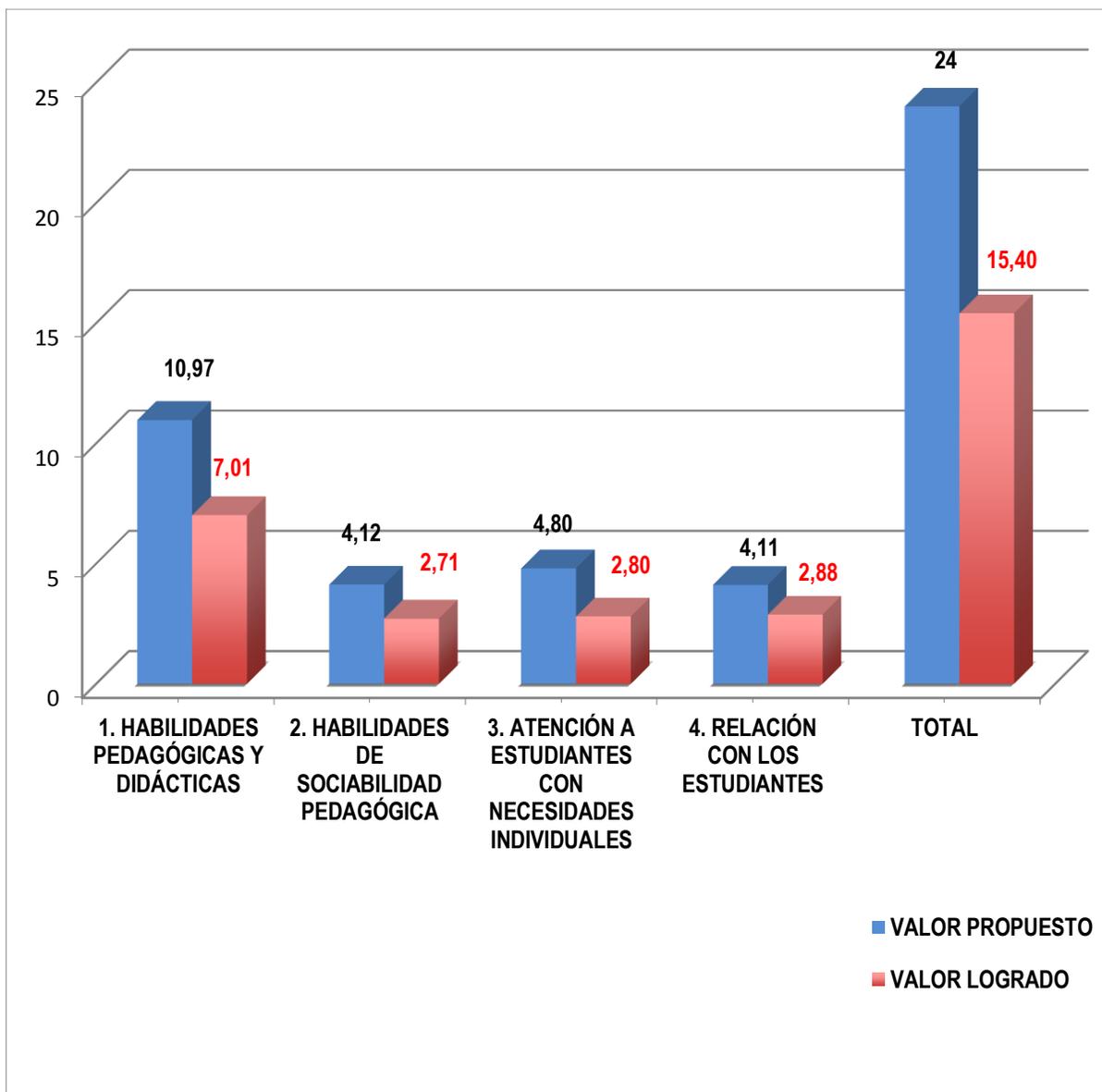
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 4b: Porcentaje de las variables de la evaluación de los estudiantes a docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, febrero del 2013**

VARIABLES	% VALOR LOGRADO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	64%
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	66%
3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	58%
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	70%

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 4: resultados de la evaluación de los estudiantes a docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 5a: evaluación de los padres de familia a los docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2,53	1,12
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	3,37	2,93
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	5,05	4,24
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	5,05	3,37
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>11,66</b>

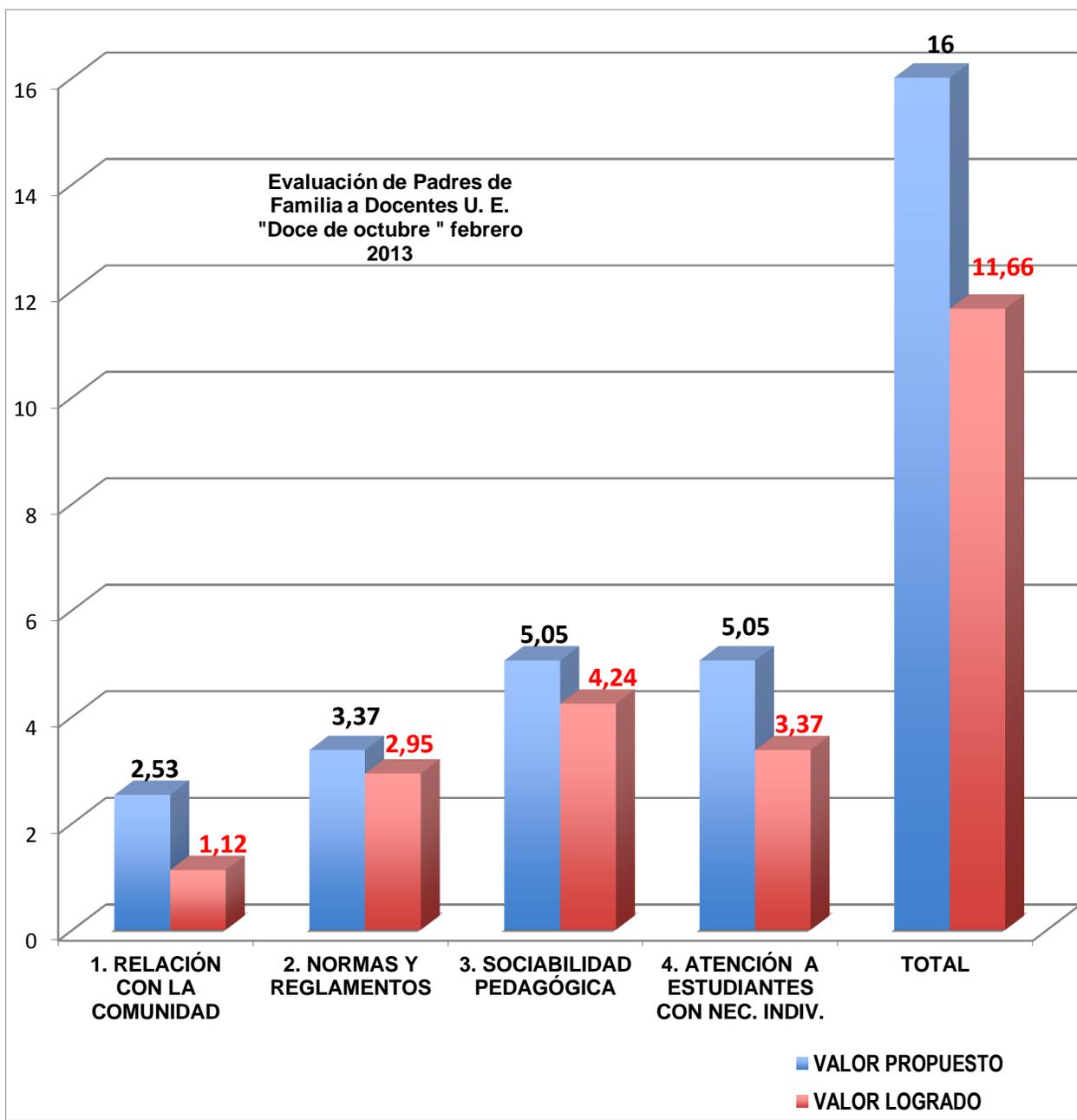
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 5b: Porcentaje de las variables de la evaluación de los padres de familia a docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	% VALOR LOGRADO
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	44%
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	87%
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	84%
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	67%

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 5: Resultados de la evaluación de los padres de familia a docentes de la u. e. "doce de octubre" del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 6a: Observación áulica en la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
A. Actividades iniciales	7.50	3.96
B. Proceso de enseñanza aprendizaje	16.25	7.08
C. Ambiente en el aula	6.25	3.13
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>14.17</b>

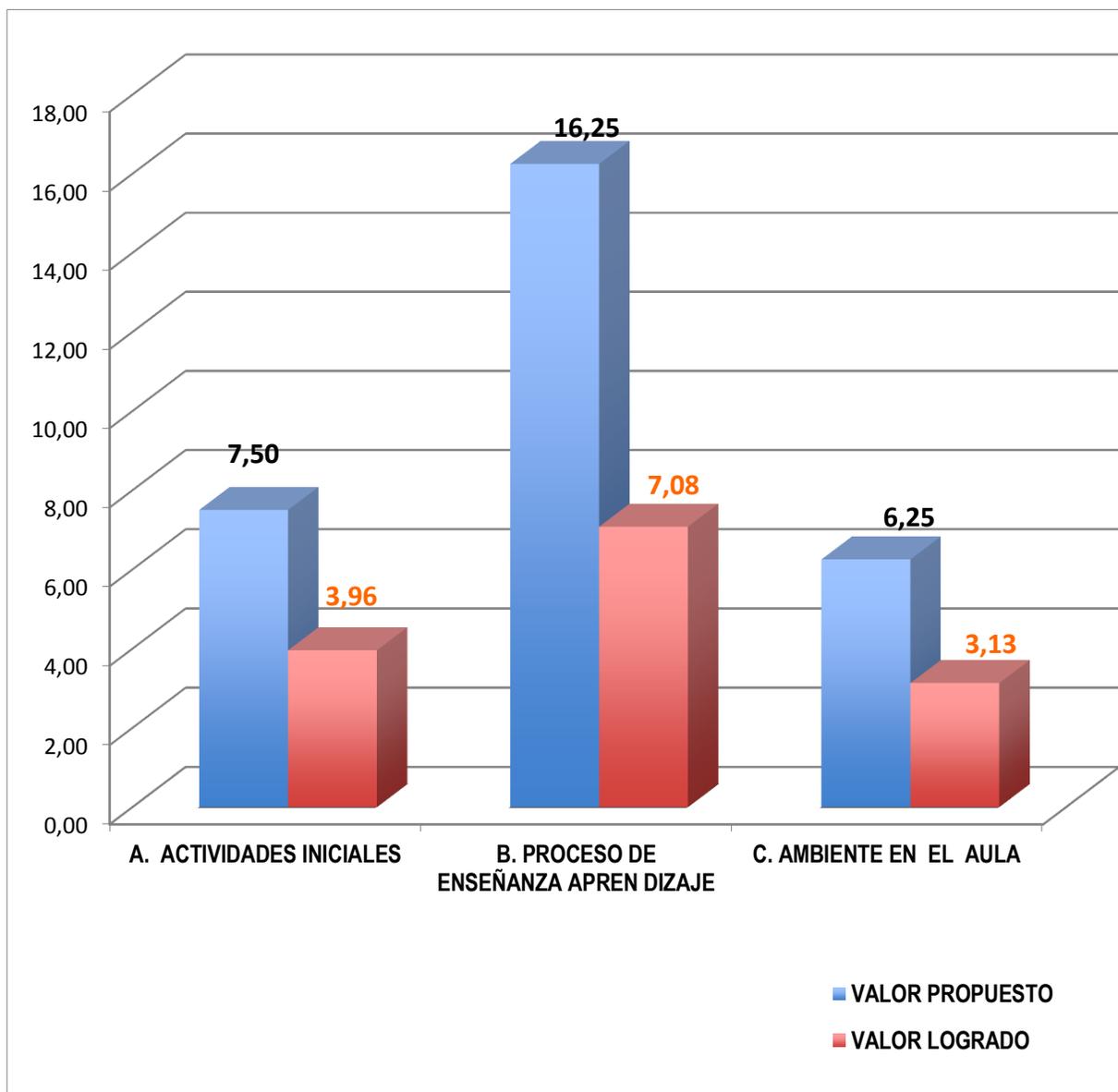
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 6b: Porcentaje de las variables de la observación áulica en la u.e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR LOGRADO
A. Actividades iniciales	53%
B. Proceso de enseñanza aprendizaje	44%
C. Ambiente en el aula	50%

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 6: Resultados de la observación áulica en la u.e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**



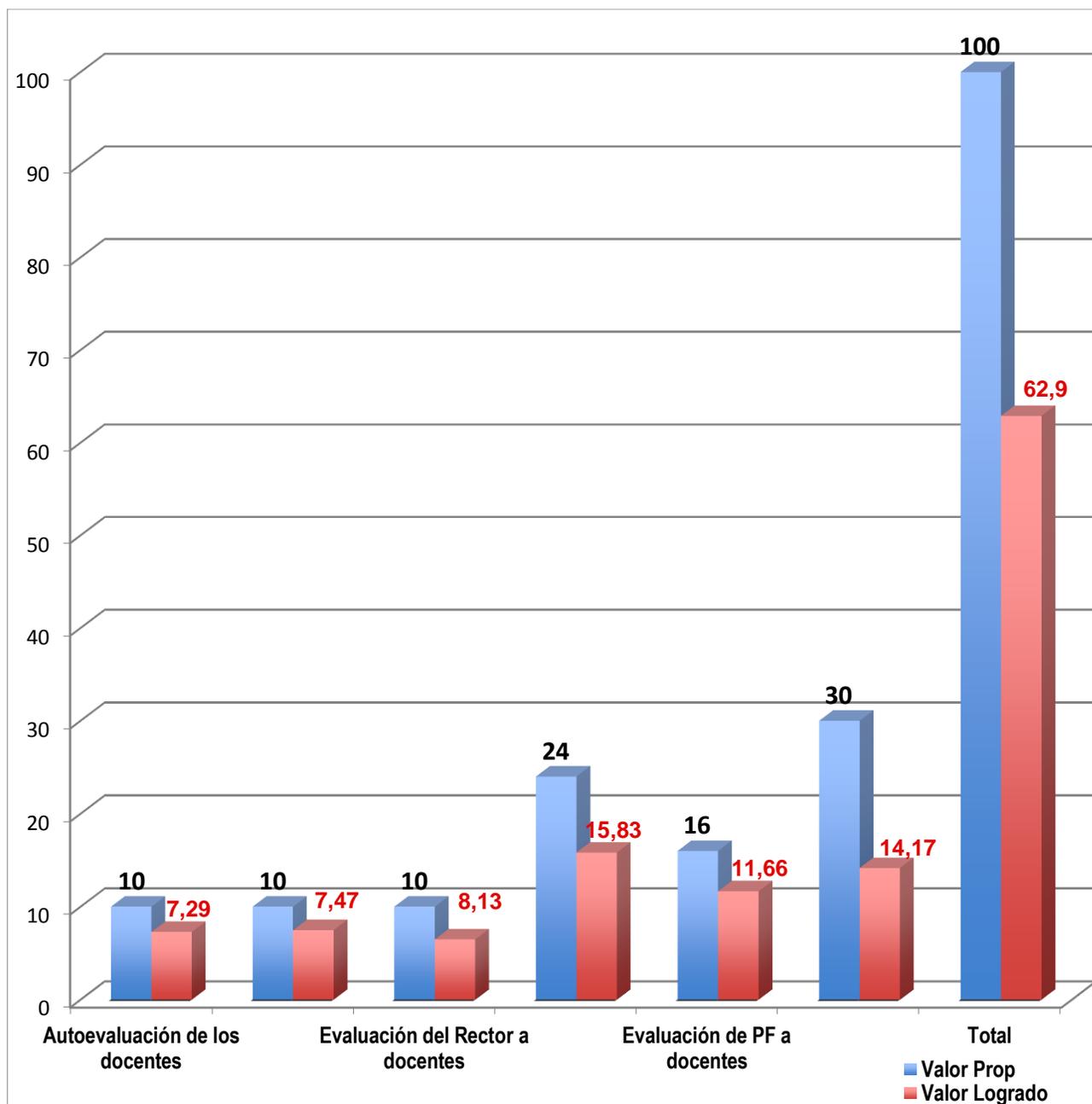
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 7: Valoración del desempeño profesional de los docentes de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero el 2013**

EVALUACIONES	VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO	%
1. Autoevaluación de los Docentes	Sociabilidad pedagógica	0.72	0.55	76%
	Habilidades pedagógicas y didácticas	4.23	3.39	80%
	Desarrollo emocional	1.13	0.83	73%
	Atención a estudiantes con necesidades espec.	1.03	0.61	59%
	Aplicación de normas y reglamentos	1.03	0.70	68%
	Relación con la comunidad	0.93	0.59	63%
	Clima de trabajo	0.93	0.62	67%
	<b>Subtotal</b>	<b>10</b>	<b>7.29</b>	<b>73%</b>
2. Coevaluación de los Docentes	Desarrollo de habilidades pedagógicas-didácticas	3.46	2.46	71%
	Cumplimiento de normas y reglamentos	1.92	1.52	79%
	Disposición al cambio en educación	1.54	1.06	69%
	Desarrollo emocional	3.08	2.43	79%
	<b>Subtotal</b>	<b>10</b>	<b>7.47</b>	<b>75%</b>
3. Evaluación del Rector a los Docentes	Sociabilidad Pedagógica	2.35	1.98	8
	Atención a estudiantes con necesidades indiv.	2.06	1.61	78%
	Habilidades pedagógicas y didácticas	2.94	2.41	82%
	Aplicación de normas y reglamentos	1.47	1.17	80%
	Relación con la comunidad	1.18	0.96	81%
	<b>Subtotal</b>	<b>10</b>	<b>8.12</b>	<b>81%</b>
4. Evaluación de Estudiantes a Docentes	Habilidades pedagógicas y didácticas	10.97	7.47	68%
	Habilidades de sociabilidad pedagógica	4.12	2.7	66%
	Atención a estudiantes con necesidades indiv.	4.8	2.79	58%
	Relación con los estudiantes	4.11	2.87	70%
	<b>Subtotal</b>	<b>24</b>	<b>15.83</b>	<b>66%</b>
5. Evaluación de Padres de Familia a Docentes	Relación con la comunidad	2.53	1.29	51%
	Normas y reglamentos	3.37	2.93	87%
	Sociabilidad pedagógica	5.05	4.32	86%
	Atención a estudiantes con necesidades indiv	5.05	3.12	62%
	<b>Subtotal</b>	<b>16</b>	<b>11.66</b>	<b>73%</b>
6. Observación de la clase impartida por los docentes	Actividades iniciales	7.50	3.96	53%
	Proceso de enseñanza-aprendizaje	16.25	7.08	44%
	Ambiente en el aula	6.25	3.13	50%
	<b>Subtotal</b>	<b>30.00</b>	<b>14.17</b>	<b>47%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico n° 7: Resultados de las evaluaciones a los docentes de la unidad educativa “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 201**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013

**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 8a: autoevaluación del rector de la unidad educativa “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	14.65	12.53
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.26	3.14
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.09	1.81
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>17.48</b>

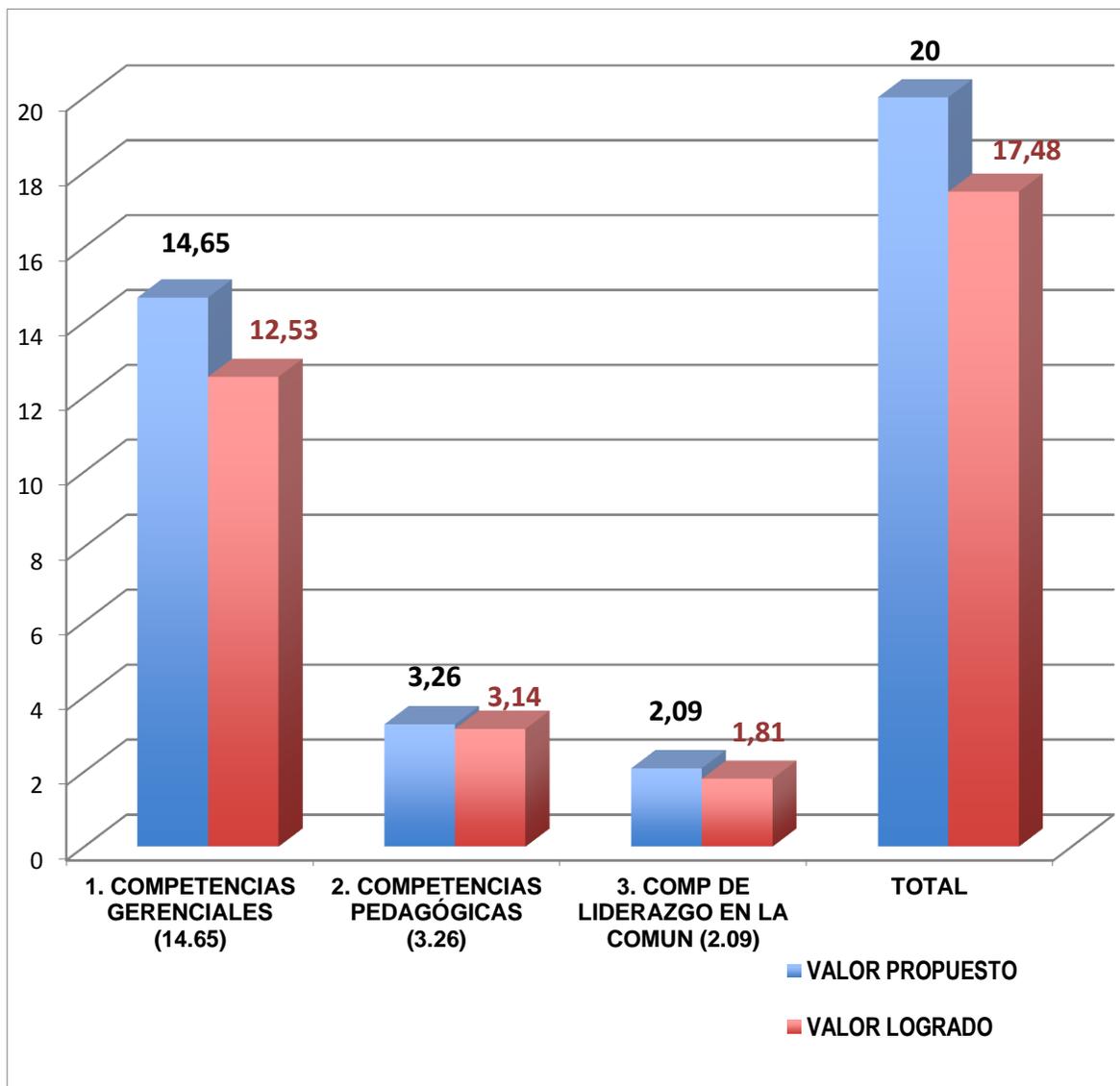
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 8 b: Porcentaje de variables de autoevaluación al rector de la unidad educativa “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero 2013.**

VARIABLES	% VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	86%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	96%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	86%
<b>TOTALES</b>	<b>89,3 %</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 8: Resultados de la autoevaluación del rector de la unidad educativa “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 201**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 9a: Evaluación del consejo directivo al rector de la unidad educativa “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	14.59	12.10
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.29	2.90
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.12	1.91
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>16.91</b>

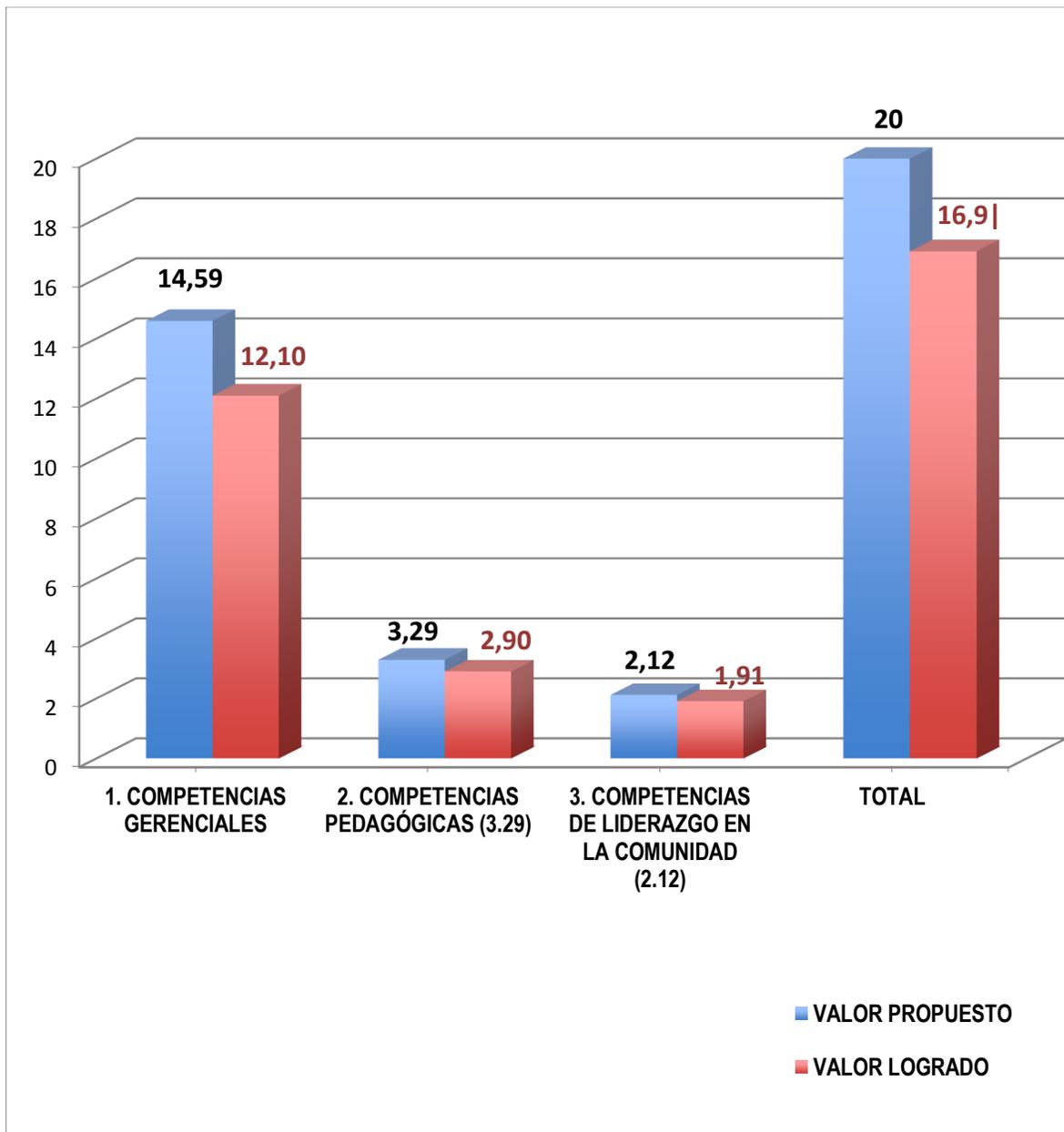
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 9b: porcentaje de la evaluación del consejo directivo al rector de la unidad educativa “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR LOGRADO %
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	83%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	88%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	90%
<b>TOTALES</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 9: Resultados de la evaluación del consejo directivo al rector de la unidad educativa “doce de octubre”, del cantón el triunfo, febrero del 2013**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. "Doce de octubre" en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 10 a: Evaluación del consejo estudiantil al rector de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	10.00	7.94
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.57	3.23
3. COMPETENCIAS DE LÍDER EN LA COMUNIDAD	6.43	5.66
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>16,83</b>

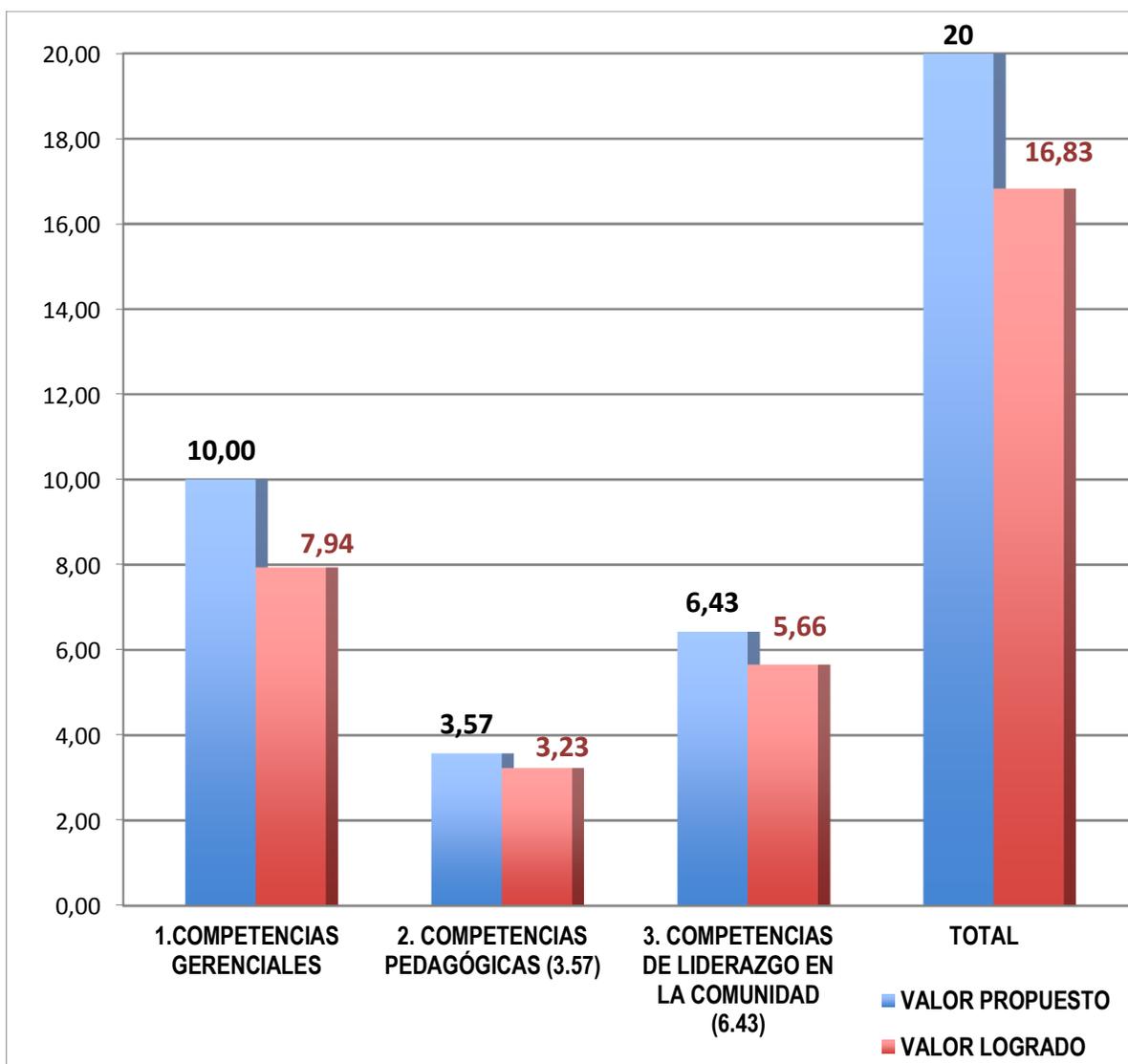
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**CUADRO Nº 10 b: PORCENTAJE DE LA EVALUACIÓN DEL CONSEJO ESTUDIANTIL AL RECTOR DE LA U. E. “DOCE DE OCTUBRE”**

VARIABLES	% VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	74%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	90%
3. COMPETENCIAS DE LÍDER EN LA COMUNIDAD	88%
<b>TOTALES</b>	<b>84%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 10: Resultados de la evaluación del consejo estudiantil al rector de la u. e. “doce de octubre, febrero del 2013**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 11 a: Evaluación del comité central de padres de familias al rector de la u. e “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	12.10	9.84
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.16	2.81
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4.74	3.99
<b>TOTALES</b>	<b>20.00</b>	<b>16.64</b>

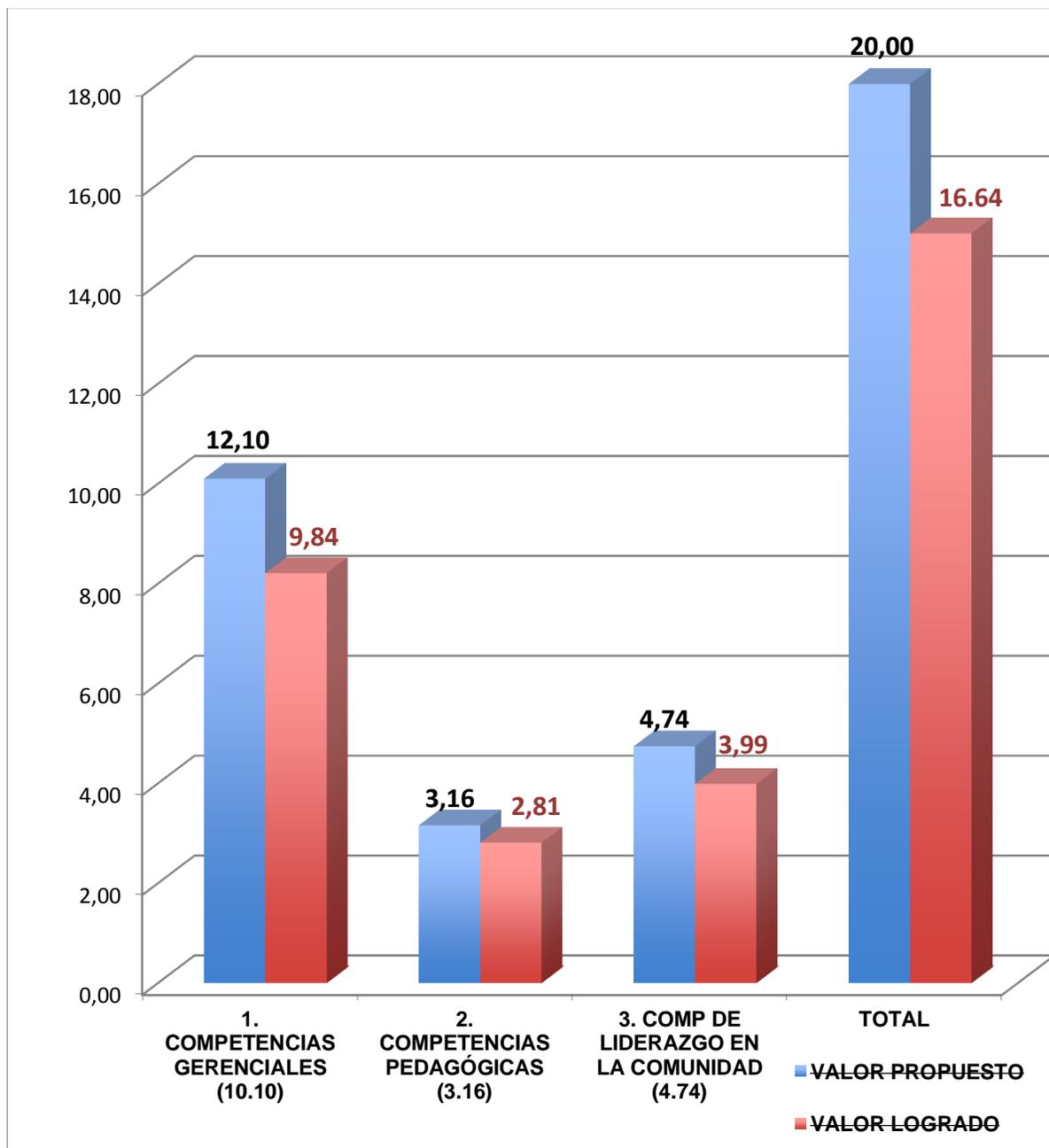
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Tabla 11b: porcentaje de la evaluación del comité central de p f. al rector de la u.e. “doce de octubre” cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	% VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	81%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	89%
4. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	84%

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 11: Resultados de la evaluación del comité de padres de familias al rector de la u.e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 12 a: Evaluación del supervisor al rector de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	14.45	11.74
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.11	2.38
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.44	1.88
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>16.00</b>

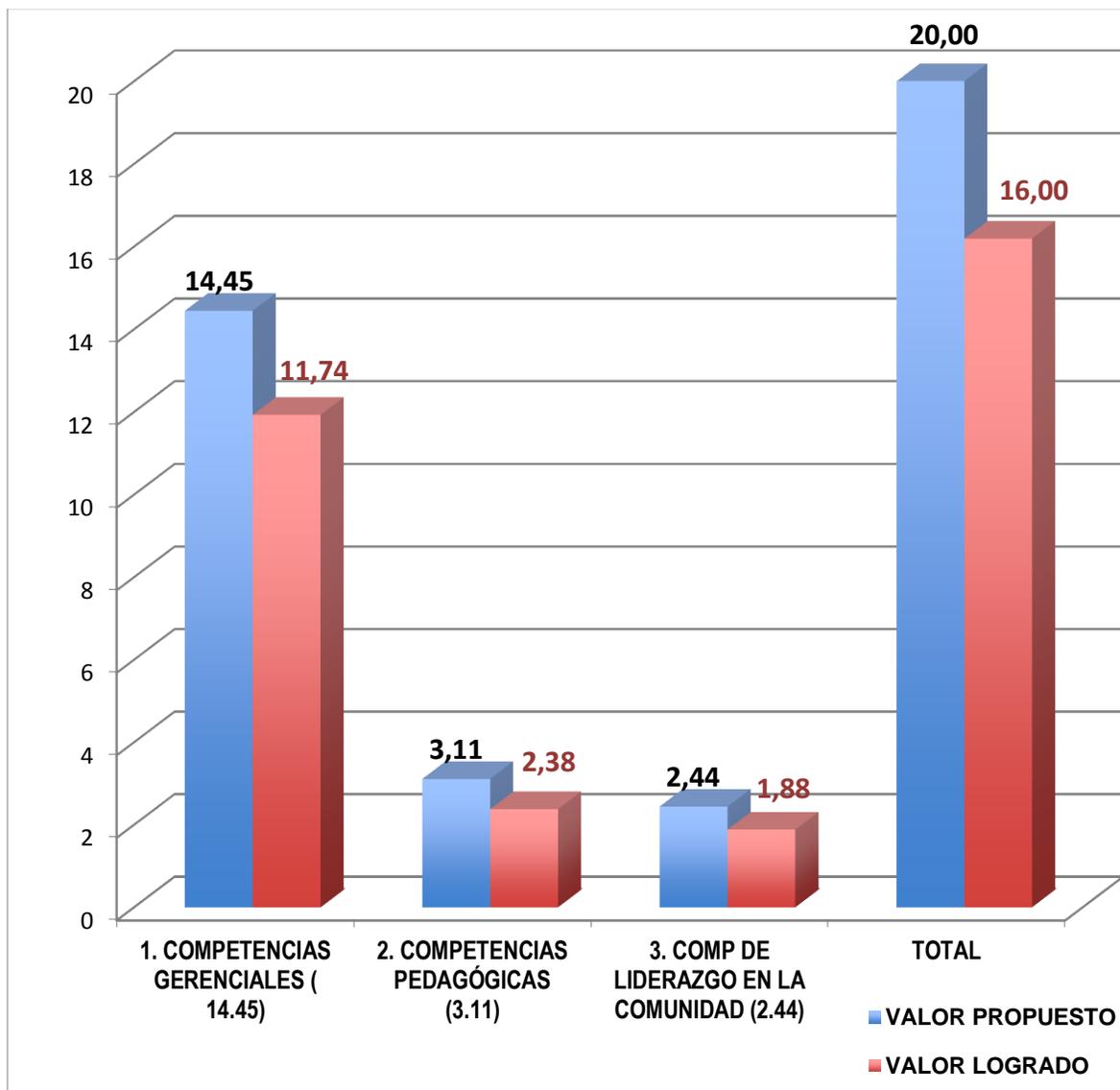
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 12b: Porcentaje de la evaluación del supervisor al rector, u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**

VARIABLES	% VALOR LOGRADO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	81%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	77%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	77%
<b>TOTALES</b>	<b>80%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 12: Resultados de la evaluación del supervisor al rector de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero 2013**



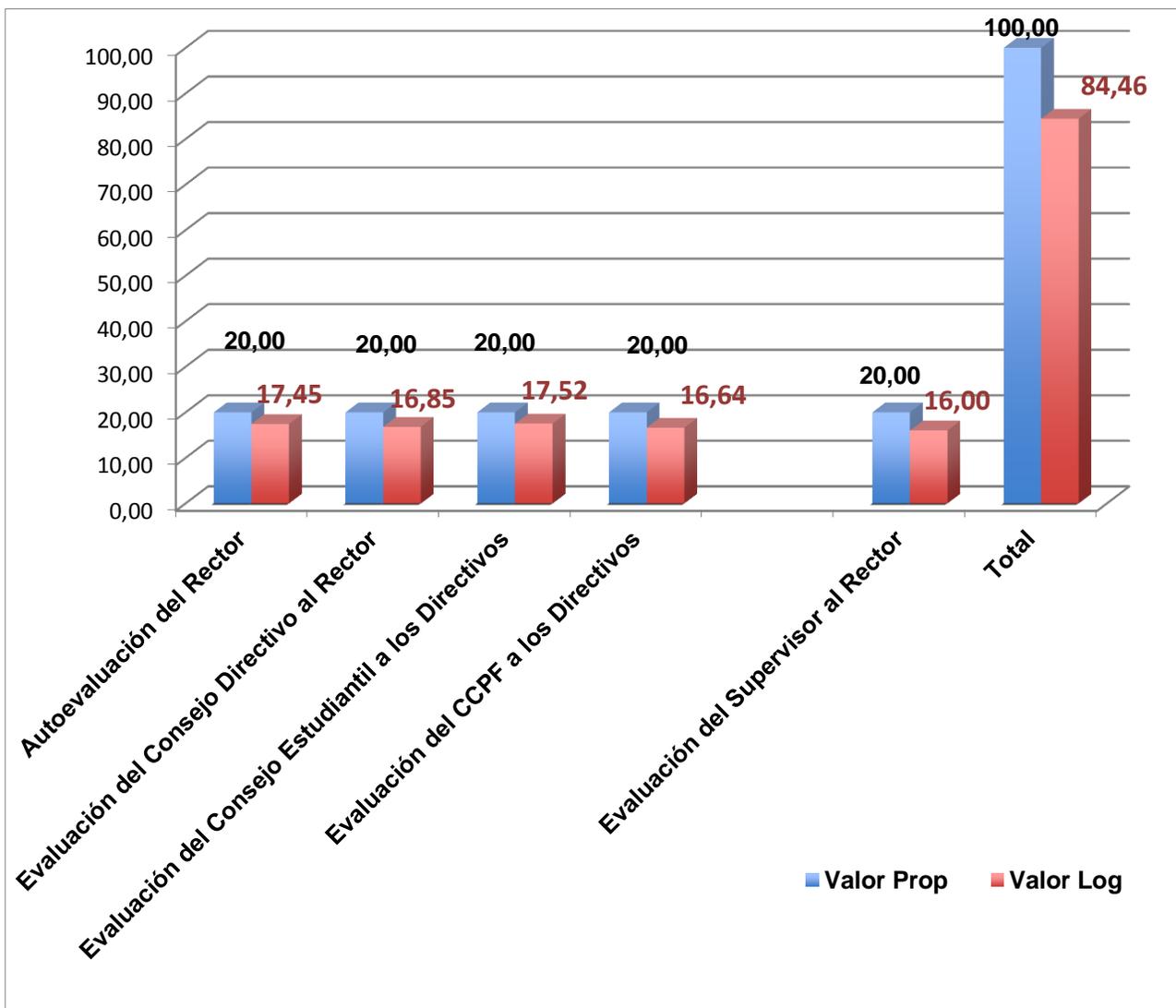
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 13: Valoración del desempeño profesional del nivel directivo de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, noviembre del 2013**

VARIABLES	VALOR PROPUESTO	VALOR LOGRADO	%
<b>4. Autoevaluación del Rector</b>			
Competencias gerenciales	14.65	12.51	85%
Competencias pedagógicas	3.26	3.14	96%
Competencias de liderazgo en la comunidad	2.09	1.80	86%
<b>Subtotal</b>	<b>20</b>	<b>17.45</b>	<b>87%</b>
<b>2. Evaluación del Consejo Directivo al Rector</b>			
Competencias gerenciales	14.59	12.06	83%
Competencias pedagógicas	3.29	2.89	88%
Competencias de liderazgo en la comunidad	2.12	1.90	90%
<b>Subtotal</b>	<b>20</b>	<b>16.85</b>	<b>84%</b>
<b>3. Evaluación del Consejo Estudiantil a los Directivos</b>			
Competencias gerenciales	10.00	8.27	83%
Competencias pedagógicas	3.57	3.36	94%
Competencias de liderazgo en la comunidad	6.43	5.89	92%
<b>Subtotal</b>	<b>20</b>	<b>17.52</b>	<b>88%</b>
<b>4. Evaluación del Comité Central de Padres de Familia a los Directivos</b>			
Competencias gerenciales	12.10	9.84	81%
Competencias pedagógicas	3.16	2.81	89%
Competencias de liderazgo en la comunidad	4.74	3.99	84%
<b>Subtotal</b>	<b>20</b>	<b>16.64</b>	<b>83%</b>
<b>5. Evaluación del Supervisor al Rector</b>			
Competencias gerenciales	14.45	11.74	81%
Competencias pedagógicas	3.11	2.38	77%
Competencias de liderazgo en la comunidad	2.44	1.88	77%
<b>Subtotal</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>80%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 13: Resultados de todas las evaluaciones del nivel directivo de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, febrero del 2013**



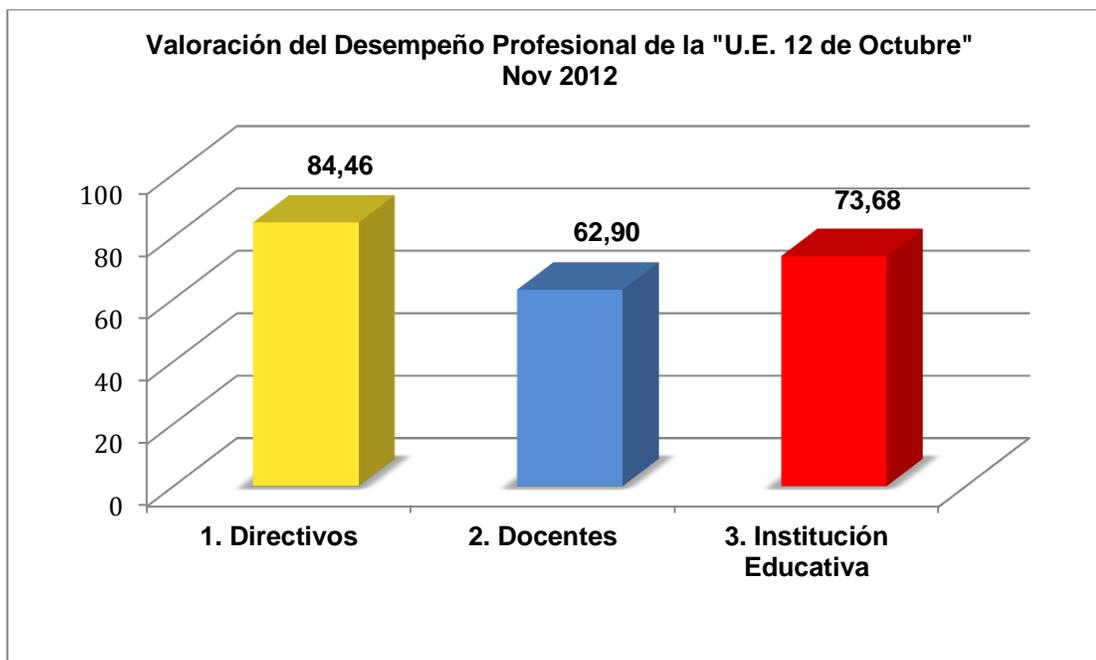
**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Cuadro 14 a: valoración del desempeño profesional de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero. 2013**

ACTOR EDUCATIVO	Puntaje	Calificación
• NIVEL DIRECTIVO	84.46	EXCELENTE
• DOCENTES	62.90	BUENO
• <u>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</u>	<u>73.68</u>	<u>BUENO</u>

**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Gráfico 14: Resultados de todas las evaluaciones del nivel directivo y docente de la u. e. “doce de octubre” del cantón el triunfo, provincia del guayas, febrero del 2013**



**Fuente:** Encuestas aplicadas en la U. E. “Doce de octubre” en febrero del 2013  
**Responsable:** Lcda. Gladys Brito Velarde

**Fotografías de la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de Octubre” del cantón El Triunfo, provincia del Guayas**

**Foto 1 Vista panorámica de la Unidad Educativa Particular Mixta Vespertina “Doce de octubre”**



**Foto 2 Vista parcial de la institución**

