



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

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

**“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de octubre de la ciudad de Calceta, cantón Bolívar, provincia de Manabí, durante el año lectivo 2012 – 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTORA: Hidrovo Pacheco, Artemicias

DIRECTOR: Vargas Coloma, Nelson Wilfrido, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister.

Nelson Wilfrido Vargas Coloma  
DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

### CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de octubre de la ciudad de Calceta, cantón Bolívar, provincia de Manabí, durante el año lectivo 2012 – 2013” realizado por el profesional en formación: Hidrovo Pacheco Artemicias; 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 2 del 2013

f).....  
Mgs. Nelson Vargas Coloma

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Hidrovo Pacheco Artemicias declaro ser autor (a) 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”

Loja, octubre del 2013

f).....

Autora: Hidrovo Pacheco Artemicias

Cédula: 1303658791

## DEDICATORIA

Con emoción dedico el presente informe a:

Mi madre, que con sus enseñanzas me permitió seguir adelante en esta etapa de mi vida profesional,

A mi esposo, que gracias a su amor y sacrificio me ayudó en todo momento de mi preparación,

A mis hijos, por ser puntales para seguir en la culminación de mis metas,

Y a todas las personas que de una u otra manera me incidieron en la culminación de mi carrera.

Autora: Hidrovo Pacheco Artemicias

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a nuestro Padre Celestial “Dios”, por fortalecerme espiritualmente para alcanzar una meta en mi vida profesional,

A mis maestros, que han dejado impreso sus sabias enseñanzas, así como también al Director de esta tesis.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes implantaron un sistema de estudio correcto que me permitió llegar a la culminación de mi carrera.

**Autora: Hidrovo Pacheco Artemicias**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE ESQUEMAS.....	viii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO TEÓRICO.....	8
CAPÍTULO I: .....	8
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	10
1.1. Indicadores de calidad en la educación.....	12
1.2. Estándares de calidad educativa.....	12
1.3. Mejoras en la calidad educativa.....	18
CAPÍTULO II: .....	19
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	19
2.1. Modelo de calidad total para la instituciones educativas.....	21
2.2. El producto educativo como identificador de calidad .....	22
2.3. La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad.....	23
2.4. La satisfacción del personal de la institución como indicador de calidad.....	23
2.5. El efecto de impacto como indicador de calidad.....	24
2.6. Disponibilidad de medios materiales y personales .....	25
2.7. El diseño de estrategia de las instituciones .....	25
2.8. La gestión de los recursos como pronóstico de calidad.....	27
2.9. La metodología educativa como pronóstico de la calidad.....	28
2.10. El liderazgo educativo como pronóstico de calidad.....	28
CAPÍTULO III: .....	30
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	30
3.1. La evaluación a nivel del profesor .....	33
3.2. Diagnosticar la enseñanza .....	33
3.3. Comprobar su propia actividad docente .....	34
3.4. Obtener informaciones objetivas .....	34
3.5. Seleccionar el contenido de los planes de clase.....	34
CAPÍTULO IV:.....	35
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	35
4.1. La evaluación objetiva en los directivos.....	37
4.2. La evaluación de la enseñanza .....	37
METODOLOGÍA.....	41
Participantes.....	42
Población y muestra .....	45
<i>Población</i> .....	45
<i>Muestra</i> .....	45
Técnicas e instrumentos de investigación.....	48
Técnicas.....	49
<i>Encuestas</i> .....	49
<i>Observación</i> .....	49

Instrumentos.....	49
<i>Cuestionario de la encuesta</i> .....	49
Diseño y procedimiento .....	50
<i>Investigación socioeducativa</i> .....	50
<i>Investigación de campo</i> .....	50
<i>Etapas del desarrollo de la tesis</i> .....	51
Valoración de la evaluación del desempeño .....	54
Comprobación de los supuestos.....	65
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	66
Resultados.....	67
<i>Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase por los docentes.</i> ....	67
<i>Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al rector, concejo directivo o técnico, concejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.</i> .....	135
CONCLUSIONES.....	194
RECOMENDACIONES.....	195
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO .....	196
Título de la propuesta .....	196
Justificación.....	196
Objetivos de la propuesta .....	197
<i>Objetivo general:</i> .....	197
<i>Objetivos específicos:</i> .....	197
Actividades .....	198
Localización y cobertura espacial .....	200
Población objetivo.....	200
Sostenibilidad de la propuesta .....	200
Presupuesto .....	202
Cronograma de la propuesta .....	204
BIBLIOGRAFÍA.....	213
ANEXOS .....	216

## ÍNDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1: Descripción de los estándares de educativos.....	13
Esquema 2: Los niveles de progresión escolar.....	16
Esquema 4: Componentes de los estándares.....	18
Esquema 5: Instrumentos de evaluación y autoevaluación.....	55
Esquema 6: Instrumentos de evaluación y autoevaluación.....	56
Esquema 7: Instrumentos de evaluación y autoevaluación del rector.....	57
Esquema 8: Instrumentos de evaluación y autoevaluación del rector.....	58
Esquema 9: Desagregación de la evaluación del desempeño profesional.....	59
Esquema 10: Valoración de la evaluación de los docentes.....	60
Esquema 11: Desagregación de la evaluación del desempeño profesional directivo.....	61
Esquema 12: Desagregación de la evaluación del desempeño profesional directivo.....	62
Esquema 13: Desagregación de la calificación del desempeño profesional.....	63
Esquema 14: Desagregación de la calificación del desempeño profesional directivo.....	63
Esquema 15: Desagregación de la calificación del desempeño profesional	64
Esquema 16: Resumen de la autoevaluación docente	84
Esquema 17: Resultado de instrumentos de coevaluación docente.....	94
Esquema 18: Resultado de evaluación docente por el rector.....	105
Esquema 19: Resultado de evaluación docente por los estudiantes.....	116
Esquema 20: Resultado de evaluación docente por los padres de familia.....	126
Esquema 21: Resultado de observación de clase.....	134
Esquema 22: Autoevaluación del rector.....	145
Esquema 23: Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico.....	157
Esquema 24: Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil.....	166
Esquema 25: Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia.....	175
Esquema 26: Evaluación del rector por parte del supervisor.....	187
Esquema 27: Calificación del desempeño profesional docente.....	188
Esquema 28: Calificación promedio de los directivos.....	190
Esquema 29: Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada.....	192
Esquema 30: Actividades de la propuesta.....	198
Esquema 31: Presupuesto.....	202
Esquema 32: Cronograma de la propuesta.....	204
Esquema 33: Talleres.....	205
Esquema 34: Cronograma del taller # 1.....	206
Esquema 35: Cronograma del taller # 2.....	207
Esquema 36: Cronograma del taller # 3.....	210
Esquema 37: Cronograma del taller # 4.....	211



## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Estándares de gestión escolar.....	14
Ilustración 2: Estándares de desempeño profesional .....	15
Ilustración 3: Estándares de desempeño profesional directivo.....	15

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sociabilidad pedagógica.....	69
Gráfico 2: Habilidades pedagógica y didácticas.....	73
Gráfico 3: Desarrollo emocional.....	75
Gráfico 4: Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	77
Gráfico 5: Aplicación de normas y reglamentos.....	79
Gráfico 6: Relaciones con la comunidad.....	81
Gráfico 7: Clima de trabajo.....	83
Gráfico 8: Resumen de la autoevaluación docente.....	85
Gráfico 9: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.....	87
Gráfico 10: Cumplimiento de normas y reglamentos.....	89
Gráfico 11: Disposición al cambio en educación.....	91
Gráfico 12: Desarrollo emocional.....	93
Gráfico 13: Resultado de instrumentos de coevaluación docente.....	94
Gráfico 14: Sociabilidad pedagógica.....	96
Gráfico 15: Atención a los estudiantes con necesidades individuales.....	98
Gráfico 16: Habilidades pedagógicas y didácticas.....	100
Gráfico 17: Aplicación de normas y reglamentos.....	102
Gráfico 18: Relación con la comunidad.....	104
Gráfico 19: Resultado de evaluación docente por el rector.....	105
Gráfico 20: Habilidades pedagógicas y didácticas.....	109
Gráfico 21: Habilidades de sociabilidad y didáctica.....	111
Gráfico 22: Atención a estudiantes con necesidades individuales.....	113
Gráfico 23: Relación con los estudiantes.....	115
Gráfico 24: Resultado de evaluación docente por los estudiantes.....	116
Gráfico 25: Relación con la comunidad.....	119
Gráfico 26: Normas y reglamentos.....	121
Gráfico 27: Sociabilidad pedagógica.....	123
Gráfico 28: Atención a estudiantes con necesidades individuales.....	125
Gráfico 29: Resultado de evaluación docente por los padres de familia.....	126
Gráfico 30: Actividades iniciales.....	129
Gráfico 31: Proceso de enseñanza aprendizaje.....	131
Gráfico 32: Ambiente en el aula.....	133
Gráfico 33: Resultado de observación de clase.....	134
Gráfico 34: Competencias gerenciales.....	139
Gráfico 35: Competencias pedagógicas.....	142

Gráfico 36: Competencias de liderazgo en la comunidad.....	144
Gráfico 37: Autoevaluación del rector.....	145
Gráfico 38: Competencias gerenciales.....	152
Gráfico 39: Competencias pedagógicas.....	154
Gráfico 40: Competencias de liderazgo en la comunidad.....	156
Gráfico 41: Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico.....	157
Gráfico 42: Competencias gerenciales.....	161
Gráfico 43: Competencias pedagógicas.....	163
Gráfico 44: Competencias de liderazgo en la comunidad.....	165
Gráfico 45: Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil.....	166
Gráfico 46: Competencias gerenciales.....	170
Gráfico 47: Competencias pedagógicas.....	172
Gráfico 48: Competencias de liderazgo en la comunidad.....	174
Gráfico 49: Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia.....	175
Gráfico 50: Competencias gerenciales.....	181
Gráfico 51: Competencias pedagógicas.....	184
Gráfico 52: Competencias de liderazgo en la comunidad.....	186
Gráfico 53: Evaluación del rector por parte del supervisor.....	187
Gráfico 54: Calificación del desempeño profesional docente.....	188
Gráfico 55: Calificación promedio de los directivos.....	190
Gráfico 56: Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada.....	192

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1:	Autoevaluación de los docentes: sociabilidad pedagógica.....	68
TABLA 2:	Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógica y didácticas.....	70
TABLA 3:	Autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional.....	74
TABLA 4:	Autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades especiales.....	76
TABLA 5:	Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos.....	78
TABLA 6:	Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad.....	80
TABLA 7:	Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo.....	82
TABLA 8:	Coevaluación de los docentes: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.....	86
TABLA 9:	Coevaluación de los docentes: cumplimiento de normas y reglamentos...	88
TABLA 10:	Coevaluación de los docentes: disposición al cambio en educación.....	90
TABLA 11:	Coevaluación de los docentes: desarrollo emocional.....	92
TABLA 12:	Evaluación de los docentes por parte del rector: sociabilidad pedagógica.....	95
TABLA 13:	Evaluación de los docentes por parte del rector: atención a los estudiantes con necesidades individuales.....	97
TABLA 14:	Evaluación de los docentes por parte del rector: habilidades pedagógicas y didácticas.....	99
TABLA 15:	Evaluación de los docentes por parte del rector: aplicación de normas y reglamentos.....	101
TABLA 16:	Evaluación de los docentes por parte del rector: relación con la comunidad.....	103
TABLA 17:	Evaluación de los docentes por parte del estudiante: habilidades pedagógicas y didácticas.....	107
TABLA 18:	Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades de sociabilidad pedagógica.....	110
TABLA 19:	Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: atención a estudiantes con necesidades individuales.....	112
TABLA 20:	Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: relación con los estudiantes.....	114
TABLA 21:	Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: relación con la comunidad.....	118
TABLA 22:	Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: normas y reglamentos.....	120
TABLA 23:	Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: sociabilidad pedagógica.....	122
TABLA 24:	Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: atención a estudiantes con necesidades individuales.....	124
TABLA 25:	Matriz de evaluación - observación de la clase del docente: actividades iniciales.....	128
TABLA 27:	Matriz de evaluación - observación de la clase del docente: proceso de enseñanza aprendizaje.....	130
TABLA 28:	Matriz de evaluación - observación de la clase del docente: ambiente en el aula.....	

		132
TABLA 29:	Autoevaluación del rector: competencias gerenciales.....	135
TABLA 30:	Autoevaluación del rector: competencias pedagógicas.....	140
TABLA 31:	Autoevaluación del rector: competencias de liderazgo en la comunidad.....	143
TABLA 32:	Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico: competencias gerenciales.....	146
TABLA 33:	Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico: competencias pedagógicas.....	152
TABLA 34:	Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico.....	155
TABLA 35:	Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil: competencias gerenciales.....	159
TABLA 36:	Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil: competencias Pedagógicas.....	162
TABLA 37:	Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil: competencias de liderazgo en la comunidad.....	164
TABLA 38:	Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias gerenciales.....	168
TABLA 39:	Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias pedagógicas.....	171
TABLA 40:	Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias de liderazgo en la comunidad.....	173
TABLA 41:	Evaluación del rector por parte de supervisor escolar: competencias gerenciales.....	176
TABLA 42:	Evaluación del rector por parte de supervisor escolar: competencias pedagógicas.....	182
TABLA 43:	Evaluación del rector por parte de supervisor escolar: competencias de liderazgo en la comunidad.....	185

## RESUMEN

Para desarrollar la tesis que lleva por título “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta, Cantón Bolívar, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013”, se trabajó con una muestra de 264 Estudiantes del 8º, 9º Y 10º Año De Educación Básica; para el 1º, 2º Y 3º Año De Bachillerato con 268 estudiantes; para los docentes se trabajó con 62; la muestra para los Padres y Madres de Familia es de 300. La investigación utilizada fue la socioeducativa basada en el análisis crítico. El estudio se fundamentó en una investigación de campo, ya que los datos se recabaron de manera directa dentro de la institución; la propuesta de mejoramiento se la identificó como “Capacitación docente en estrategias y técnicas de trabajo cooperativo para el fortalecimiento de la gestión pedagógica mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las aulas del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” de la ciudad de Calceta, Cantón Bolívar, Provincia de Manabí”.

**PALABRAS CLAVES:** calidad, mejora, capacitación, relaciones interpersonales, liderazgo, cooperativo, tecnologías de la información y la comunicación.

## **ABSTRACT**

To develop the thesis entitled "Evaluation of the quality of teaching and management professional performance in the Joint Fiscal Technical College October 13 Calceta city, canton Bolívar, Manabí province, during the year 2012-2013", is worked with a sample of 264 students of 8th, 9th and 10th Year of basic education for the 1st, 2nd and 3rd year of school with 268 students, for teachers worked with 62, the sample for fathers and mothers is 300. The research used was based socioeducational critical analysis. The study was based on field research, as the data were collected directly within the institution; the proposed improvement was identified as "Teacher training in strategies and techniques of cooperative work to strengthen educational management by the use of information technology and communication in the classrooms of the Joint Fiscal Technical College "October 13th" Calceta city, canton Bolívar, Manabí Province ".

**KEYWORDS:** quality, Improvement, training, interpersonal relationships, leadership, cooperative, information technology and communication.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se la realizó en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”, ubicado en la provincia de Manabí, cantón Bolívar, ciudad de Calceta, sector urbano, avenida Estudiantil, durante el periodo lectivo 2012 – 2013.

La problemática se presenta con un bajo rendimiento escolar en el resultado de las evaluaciones realizadas por la Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia Y Tecnología, en adelante (Senescyt) a los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato y con el propósito de ingreso a los centros de Educación Superior. Entonces, se detectan varios inconvenientes entre los que sobresalen la falta de planificación por parte de los docentes, la baja profesionalización docente, la carencia de una formación en gerencia y administración de centros educativos que permita a los directivos fortalecer la institución y todo ello incide en el rendimiento escolar y que no ha permitido al Colegio Fiscal Mixto “13 de Octubre” alcanzar un nivel académico competitivo.

Las causas de la problemática planteada pueden deberse a diferentes actores, pero para efectos investigativos se revisó la falta de profesionalización en los docentes puesto que la autora de la investigación considera que es un componente básico dentro del proceso educativo, un docente sin preparación no tiene los elementos para planear, organizar y preparar material didáctico.

En consecuencia, el resultado es un bajo rendimiento académico y que es patrocinado por la falta de liderazgo en el plantel por cuanto el directivo debe verificar el proceso educativo y que no permite lograr un nivel académico competitivo para alcanzar las metas institucionales.

Como antecedentes, se han planteado a las autoridades del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” varios estudios realizados por profesionales que muestran mecanismos de mejora en el marco institucional, es decir una revisión analítica de su visión y misión, además del desarrollo de objetivos y mecanismos que no se estaban contemplados en los reglamentos de la institución hasta el año 2012.

En el Colegio Técnico “13 de Octubre”, se vislumbra una mejora en el proceso educativo y que puede ser mediante la aplicación de elementos científicos que pueden satisfacer los requerimientos del sistema educativo.

En las evaluaciones periódicas de las diferentes actividades se podrían acomodar a los objetivos que se han fijado. Todos estos planteamientos de enseñanza se han basado en la lógica; por ello se inició con el diagnóstico de la situación didáctica existente.

En el proceso de evaluación institucional iniciado en el 2010 por el Ministerio de Educación y que continúa periódicamente, muestra varias acciones que deben ser consideradas de manera urgente por la institución y que sin embargo dejan vacíos que no pueden ser subsanados por los directivos.

Por su parte, la evaluación escolar es como un medio de juzgar, establecer valores o méritos, deducir juicios a partir de la información que se recogió. (García Hoz, 1981) Citado por (Rebollo, 1978, pág. 371) sostiene que, cuando el juicio personal es una cosa que se quiere determinar dentro de una escala de posibles grados, entonces el modo de expresión se llama estrictamente hablando de evaluación.

Entonces, se podría decir que el Colegio "13 de Octubre" la forma de evaluar es una forma de expresar más simplemente que la descripción, justamente porque sitúa a los estudiantes a la realidad de una escala de valores objetivamente señalados.

El proceso educativo en la institución es una de las acciones y como tal se verifican la eficacia y eficiencia de todas las personas que están inmersos en la causa educativa de la institución para el avance constructivo y dinámico.

El centro tiene la visión de romper el círculo vicioso que hace que los alumnos, padres y madres, profesores y hasta la misma sociedad circundante se sientan cada vez más alejados del mundo comunitario; entonces, es aquí que el centro debe cubrir una de las mayores urgencias educativas, la cual consiste en enseñar a actuar, a decidir y a elegir.

Esta misma urgencia exige que en el centro exista una autonomía y una libertad pedagógica; para que el docente realice los proyectos educativos que estime convenientes a su cátedra, y en el que se incluyan los elementos de la vida social y moral del hombre, y que los elementos sean los ejes en los que se articula y se desarrolla la labor educativa.



Es necesario indicar que resulta importante para la UTPL como patrocinadora de la Maestría en Pedagogía por cuanto, si tomamos al colegio como muestra de la realidad de la educación en el país será posible influenciar a otros colegios de igual características.

Sí, lo que se espera es mejorar y potenciar los cánones educativos en los cuales se basa la excelencia de la educación a través de la sabiduría, mística y calidad humana, factores que son preponderante en el desarrollo socio económico – cultural y social dentro de los procesos educativos; entonces, la educación de calidad exige a fin de construir un nivel académico atractivo que le permita a las y los estudiantes incursionar en el campo competitivo de la oferta y la demanda, por lo que en las instituciones educativas debe primar la eficacia, eficiencia y calidad que son los objetivos planteados y que serán utilizados con las y los alumnos del Colegio “13 de Octubre”.

Para el desarrollo del trabajo investigativo se realizaron encuestas y entrevistas a: estudiantes, docentes, directivos y padres de familia con el propósito de verificar los planteamientos. Específicamente, para docentes y directivos se realizaron actividades con talleres motivacionales, de inducción y formación profesional.

Se aplicaron los siguientes objetivos:

Objetivo general.

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Como objetivos específicos.

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

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

Hipótesis:

- El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de diferente, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de diferente, en función de los estándares de calidad.

El trabajo investigativo descrito tiene como propósito ofrecer al docente y directivo un conjunto de elementos conceptuales y de estrategias aplicables al trabajo en el aula para elevar el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”.

De ahí, que es de vital importancia estudiar, analizar y poner en práctica los diferentes conceptos, teorías y metodologías desarrolladas para el logro de un alto nivel educativo en los procesos de formación del profesional.

Por medio de este trabajo, se busca satisfacer el conocimiento e instrucción de las diferentes estrategias y la búsqueda permanente del mejoramiento en la calidad del docente. Este estudio se basa en los datos estadísticos obtenidos de los profesores y de los estudiantes, directivos y padres de familia del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”.

Se empleó un diseño metodológico donde se dan a entrever los métodos y técnicas. Además, se da a conocer los resultados y análisis a los que se llegó después de haber culminado la tesis. En consecuencia, el uso la propuesta planteada pretende mejorar sustancialmente el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”.

En la formulación de los objetivos de la propuesta que la autora realiza a las autoridades del centro educativo se centran los resultados que se han obtenido y sobre los cuales se ha basado el proceso descrito.

## **MARCO TEÓRICO**

### **CAPÍTULO I:**

En el proceso educativo la evaluación denota una serie de actitudes que pueden afectar el espíritu de este proceso; sin embargo, debe realizarse y cuando se ejecuta se obtiene un resultado que puede corroborar o mostrar la realidad en un centro educativo.

La idea principal que la autora quiere expresar es su interés en el fiel cumplimiento de la reglamentación propuesta por el Ministerio de Educación (en adelante, ME) a efectos de la evaluación que se realizó en el Colegio Fiscal Técnico “13 de Octubre”, que sin embargo la experiencia nos muestra otra forma de poder percibir los problemas y ejecutar soluciones.

Para el proceso propuesto se requiere de un manejo óptimo y serio de la información y puede indicar lo que está ocurriendo en el centro educativo, para ello la autora ejecutó todos los elementos descritos en el desarrollo metodológico y que sin embargo son pautas y que están descritas en la propuesta.

En el Ecuador, el ME, a través de sus instituciones, así como en estricto apego a la constitución ecuatoriana y a la ley de educación, fortalece los aspectos educativos y centra su acción en la CALIDAD EDUCATIVA, pero para poder avanzar se hará referencia a varios elementos conceptuales respecto de la calidad, que es específicamente lo que se quiere lograr al ejecutar las pautas establecidas.

Para relatar lo referente a la calidad, la autora cree importante hacer referencia al concepto de calidad, la misma que es muy diversa; sin embargo y pese a que la bibliografía es un poco fuera de tiempo, el concepto que se aproxima es el que manifiesta en su texto Gerencia Educativa.(Cagigal, 1997, pág. 203)Y cito: “La Calidad, se define como la adecuación de los productos y servicios tiene a lo que requiere el cliente. Su propósito es crear clientes satisfechos, forma parte del gran concepto de excelencia, entregar en exceso más allá de lo esperado, sea por el cliente externo que viene a la organización como al cliente interno que es el empleado que requiere de otro empleado algo para hacer bien su trabajo. Los conceptos de eficiencia, hacer bien las cosas, eficacia, hacer lo que hay que hacer, y productividad, hacer viene lo que hay que hacer, esto es, mayores resultados con menores insumos se relacionan con los de calidad en el sentido de que la calidad ahorra costos atendiendo al resultado clave de todo negocio, el servicio al cliente del cual se generan las utilidades. La calidad para ser real debe poderse medir. La medición debe ser sobre lo que el cliente busca y debe ser usada para el mejoramiento continuo. Un factor medible e importante busca y debe ser usada para el mejoramiento continuo. Un factor medible e importante es el tiempo del ciclo del servicio”, fin de la cita.

Pero para ahondar un poco más es necesario establecer lo concerniente a la calidad educativa; sea cual sea la institución que se va a investigar, será preciso indicar que la calidad va de la mano con la valoración que la sociedad tiene respecto del centro educativo, pero esta valoración es positiva en donde se consideran las acciones, decisiones tomadas por las autoridades, profesores, padres de familia o de todos los integrantes de los centros educativos.

Es de entender que lo que busca un representante (padre/madre) es que sus hijos se inscriban en centros educativos que al menos cumplan con la reglamentación propuesta por el ME y que den a sus representados un óptimo nivel educativo que les permita el ingreso a los centros de educación superior.

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

En la actualidad el ME se encuentra en pleno proceso de evaluación de centros educativos de diferentes niveles y ello quiere decir que es un proceso preparado para que el docente, directivo y medio circundante al centro educativo tomen decisiones y acciones acorde a la realidad y que sean pertinentes y adecuadas al desarrollo del país.

En las instituciones educativas el proyecto educativo se debe desarrollar y es el que se evaluará y se logrará inferir con mayor eficacia en el potencial humano del educando, haciendo que el aprendizaje en la práctica y la construcción del cambio integral en el ser humano y su desarrollo; la inteligencia, la afectividad, la voluntad, la psicomotricidad, mediante el cual el educando pueda procesar y convertirse en una estructura mental, tenga la habilidad y la destreza en adquirir hábitos de actitud y valor y que todos los conocimientos sean asimilados como insumos en su desarrollo como ser humano.

La formación así concebida, de los educandos de la patria; con esta forma de aplicaciones y cambios es la de convertirse en el único camino, para quien de verdad decida ser un eje de cambio, es decir que los estudiantes sean participativos.

Y que decida contribuir al mejoramiento real y afectivo de la calidad y excelencia en la educación, mediante el desarrollo armónico del centro de estudios, es la de convertirse en el crecimiento humano integral en todos los tiempos y en consonancia con la megatendencia del desarrollo humano actual y del futuro.

El Colegio está constituido por un mundo de personas y relaciones, por lo que la comunicación viene a constituirse en uno de los factores fundamentales en la vida de la institución.

En tal virtud, el centro es democrático porque existe una auténtica comunicación entre: padres, directivos, profesores y alumnos todos ellos en busca de la participación de la familia en la vida escolar; pero no sólo para opinar, sino para respetabilizarse en todo lo que se refiere al estudiante y su entorno.

Los centro educativos de la talla del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre", manejan personal docente y administrativo lo difícil de administrar el talento humano es precisamente la cantidad de personas que laboran en la institución y por ende las dificultades que se presentan van de la mano con las actitudes individuales de todos los actores.

El hecho que se podría presentar en el esté centro educativo se puede replicar en otros de igual, de mayor o menor envergadura y que sin embargo se pueden corregir mediante el elemento comunicacional, todos los centros presentan dificultades en diferentes grados pero depende del administrador del centro dirimir estos aspectos.

Los avances en calidad que presentan varios centros es una realidad que se percibe y que denota cierta inconformidad de los directivos de otros centros que no llegan a un nivel más o menos adecuado; entonces, hay que lograr que la superación se imponga para lograr lo deseado.

Las dificultades que se han presentado al momento de realizar las evaluaciones indican desinformación de los actores y es necesario corregir todos los inconvenientes que se presenten, no hay que ser un experto en evaluación de centros de educativos si no que, ser coherentes en el manejo de la información.

La calidad de las instituciones educativas en el cantón Bolívar y por consiguiente en la provincia de Manabí, que es la realidad en donde radica, a criterio de la autora, la educación en el entorno se encuentra en una falta de rigurosidad académica; es decir, falta mayor empuje en el acople hacia los grandes objetivos nacionales,

### **1.1. Indicadores de calidad en la educación**

Un indicador se puede definir como: “un elemento informativo de carácter cuantitativo, sobre algún componente o atributo de una realidad, orientado a servir de fundamento para elaborar juicios sobre ella” (Iriarte, 2002, pág. 62).

Es decir, que los indicadores son los criterios que sirven para valorar y evaluar el comportamiento de las dinámicas de las variables. Y es al buscar la excelencia académica, se entiende que se busca el desempeño óptimo y que se logra alcanzando la eficacia y eficiencia en todos los aspectos considerados.

En la presente investigación realizada en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre, se aplicaran los estándares de calidad propuestos por el ME, se espera que los resultados permitan el planteamiento de una propuesta acorde a la realidad del centro educativo.

### **1.2. Estándares de calidad educativa**

Al hablar de los estándares de calidad educativa se refiere a una descripción de los logros esperados y que corresponden a los elementos que integran las instituciones del sistema educativo. Es decir, son alineamientos que siguen las instituciones educativas de diferentes niveles y que buscan la calidad educativa. De la misma manera se aprecia el aporte que realiza la UNE en su Web (Freire, 2012, pág. 4) Y que se refiere a los estándares de calidad.

Los estándares de desempeño profesional docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

El propósito de los estándares de desempeño profesional docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el



bachillerato”(ME, 2012) en la que aparecen los estándares de calidad educativa (*Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*).

Es así, que él ME propone estándares de calidad educativa para promover una educación de calidad y entre ellos la autora se permite citar los factores que deben contener los estándares de calidad y que básicamente de deben cumplir (ME Ministerio de Educación, 2010):

- 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 estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Por otro lado se presenta la dimensión, el estándar general, el específico (que no es otra cosa que elementos más específicos de lo que se quiere revisar) y el indicador (nivel propiamente dicho o la acción que debemos tomar en cuenta).

Esquema 1:

Descripción de los estándares de educativos

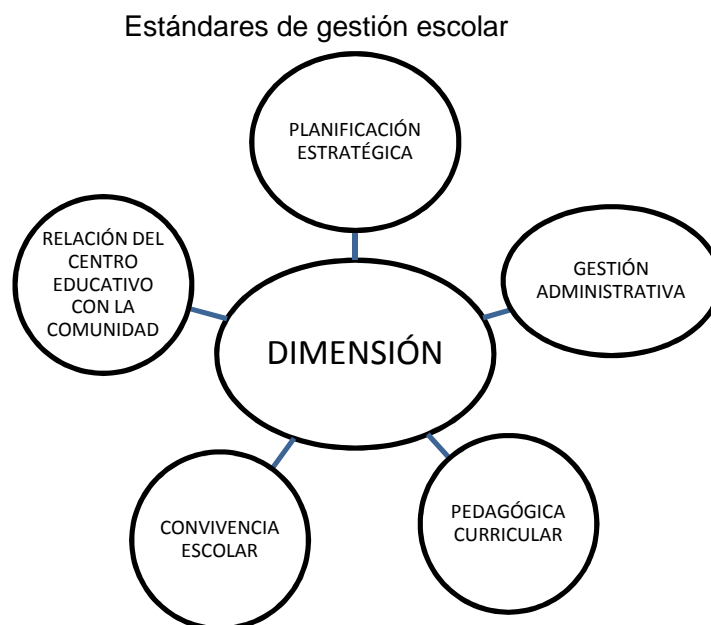
ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Dimensión:	Ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.
Estándar general:	Descriptor macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que

	deben demostrar en su desempeño.
Estándar específico:	Descriptoros concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.
Indicador (nivel de desempeño):	Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

Fuente: ME (Ministerio de Educación)  
 Elaboración: Artemicias Hidrovo

Con el propósito de un mejor entendimiento del proceso que se lleva a cabo gracias a la utilización de los estándares de calidad propuestos por el ME, la autora cree conveniente la referencia bibliográfica para el análisis de su utilización en la evaluación del desempeño profesional docente y directivo.

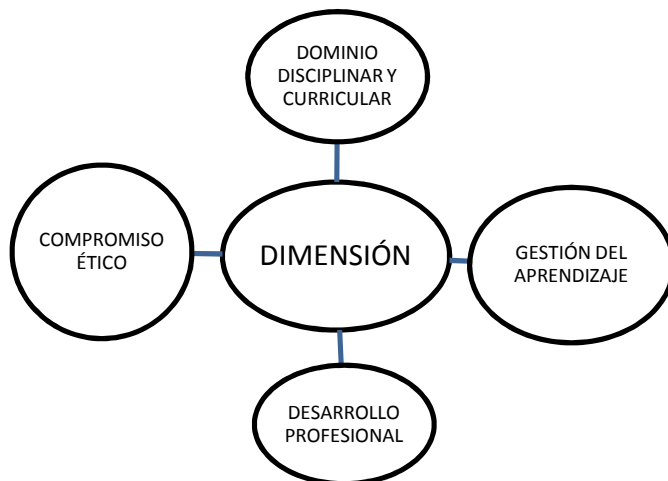
Ilustración1:



Fuente: ME (Ministerio de Educación)  
 Elaboración: Artemicias Hidrovo

Ilustración 2:

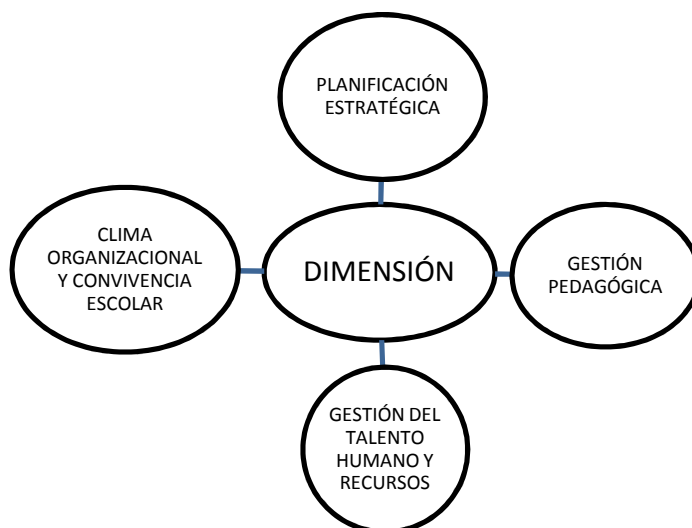
### Estándares de desempeño profesional



Fuente: ME (Ministerio de Educación)  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Ilustración 3:

### Estándares de desempeño profesional directivo



Fuente: ME (Ministerio de Educación)  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el proceso educativo también es necesario el uso de estándares de aprendizaje que son importantes para verificar lo que el estudiante aprendió durante el proceso educativo, el ME ha establecido demarcado áreas para su mejor entendimiento.

## ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE

### LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: lengua y literatura, matemática, estudios sociales y ciencias naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular. Los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera:

Esquema 2:

Los niveles de progresión escolar

ELEMENTOS	NIVEL EDUCATIVO
Al término de PRIMER AÑO de educación general básica	Primer nivel
Al término de CUARTO AÑO de educación general básica	Segundo nivel
Al término de SÉPTIMO AÑO de educación general básica	Tercer nivel
Al término de DÉCIMO AÑO de educación general básica	Cuarto nivel
Al término de TERCER AÑO de Bachillerato	Quinto nivel

Fuente: ME (Ministerio de Educación)  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

A más de lo especificado dentro de los estándares de aprendizaje también es necesario reconocer los aspectos de cada área del diseño curricular, para que interactuara con los diferentes niveles de conocimiento que se logra en el cumplimiento del proceso escolar.

Es así que se presentan los DOMINIOS DE CONOCIMIENTO: Son núcleos de aprendizaje esenciales de la ciencia que conforma cada área curricular; tienen un sentido abarcador e intentan dar cuenta de todos los aspectos principales del área.

Y, que se conectan con los NIVELES DE PROGRESIÓN: Son intervalos que representan momentos característicos en el desarrollo del aprendizaje, que van de lo más complejo; están asociados a lo que se espera que la mayoría de los estudiantes aprendan en determinados años escolares. Cada nivel comprende tres años escolares, a excepción del primer nivel que comprende el primer año de Educación General Básica. Los niveles de aprendizaje son:

- Inclusivos, es decir, un nivel superior implica un nivel anterior o inferior.
- Coherentes y relativamente homogéneos en complejidad, en virtud de las áreas curriculares.

Entonces, se dice que los ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE: Son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes en determinada área, grado o nivel. Comprenden el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se van profundizando y ampliando desde niveles más simples a más complejos (Robert J. Manzano; y Debra J. Pickering; Daisy E. Arredondo; Guy J. Blackburn; Ronald S. Brandt; Cerylle A. Moffett; Diane A. Paynter; Jane A. Pollock; Jo Sue Whisler, 2005, págs. 53,56).

Los estándares especifican muy claramente los componentes que deben ser enseñados y aprendidos en cada dominio de conocimiento. Corresponde al docente involucrar al estudiante en el proceso educativo para que demuestre lo aprendido, en el proceso se verifica lo enseñado en el aula.

Aparecen los COMPONENTES DEL ESTÁNDAR: Cada estándar de aprendizaje se integra de tres componentes propios del aprendizaje significativo, que progresan de nivel a nivel:

Esquema 4:

#### Componentes de los estándares

Desarrollo de procesos del pensamiento (DP)
Comprensión de conceptos (CC)
Actitudes y prácticas (AP)

Fuente: ME (Ministerio de Educación)  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

### 1.3. Mejoras en la calidad educativa

Los resultados de la planificación educativa y con las propuestas del ME, se notan ciertos avances en el mejoramiento del sistema educativo, la calidad educativa en los centros de educación básica son inducidos por un empuje hacia la concientización del rol docente, por cuanto, al ser claras las ideas y conceptos que se deben seguir se podrá vislumbrar un camino hacia una educación de calidad.

Es importante indicar que en los centros de educación básica, el directivo a cargo del centro es el que debe mostrar una predisposición de iniciar y continuar con las mejoras indicadas por el ME, la aplicación de las medidas, que apenas son consideradas por varios centros educativos; en la actualidad ya hay resultados me motivan el perfeccionamiento académico.

Es de indicar que hay mejoras en el proceso educativo; por ejemplo, el docente prepara una gran parte del material didáctico que emplea en el aula; se hace énfasis que es una parte; puesto que durante el proceso de desarrollo de la tesis se logro determinar que los docentes reutilizan materiales de otras áreas o años de estudio.

La planificación curricular, las estructuras de los centros educativos, la profesionalización docente, son en realidad elementos básicos que motivan la calidad educativa.

## **CAPÍTULO II:**

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

La evaluación de un centro educativo concede al maestro la oportunidad para que su enseñanza sea organizada en el que los datos obtenidos adquieran su verdadero valor en cuanto a la manera o forma de llegar al estudiante, para realizar una evaluación objetiva se tuvo que comparar los resultados con aquellos que alcanzaron en otros años la excelencia académica.

Los datos obtenidos de esta comparación les permitirá establecer patrones de progreso e integrar las causas que han producido las situaciones diagnosticadas a través de la evaluación, pero aún más al rector del centro le interesa, como principal responsable de la buena marcha del plantel; entonces, se hace un diagnóstico fundamentado y positivo en la organización de la unidad de fines y métodos del centro, también tienen la oportunidad de la perfección aquellos aspectos que sean deficientes en la organización y en el rendimiento (Agila, 2011, págs. 49,63,99).

Pero cómo evaluar a docentes que en su mayoría tienen más de 10 años de servicio y que ya tienen establecido un patrón de enseñanza, cómo enseñarles los nuevos cánones del aprendizaje cuando estos tienen métodos y técnicas que durante el proceso de enseñanza las han utilizado y reforzado. Todas estas y otras preguntas surgen y como respuestas esta la comunicación que se debe establecer con los docentes y que son los que tienen a su cargo la responsabilidad de la enseñanza.

En los últimos dos años se ha producido una avalancha de docentes que han aceptado la jubilación voluntaria y lo hacen para no someterse a la tan temida evaluación. Este proceso no es más que una manera de entender de cómo se desarrolla el proceso educativo en el aula, pero muchos docentes tienen miedo y por eso aplican a la jubilación.

Es de recordar que cuando se inició el proceso de evaluación, durante la ejecución del proceso evaluativo se concretó una unión entre los docentes que no existía y que actualizó a muchos de ellos y el logro es gigantesco porque lo que ocurrió se sigue repitiendo y es más en la actualidad todos los docentes esperamos que se ejecute para poder continuar con el proceso de auto-aprendizaje de las nuevas técnicas de enseñanza.



La idea es utilizar los estándares de calidad para que se prepare un solo modelo de de calidad educativa basado en los resultados y que de ser posible se pueda replicar en todas las instituciones educativas del país; la autora de la tesis trae ciertas ideas para generar continuas interrogantes de cómo realizarlo y cómo aplicar los cuestionamientos para poder darle solución a la problemática de la educación.

### **2.1. Modelo de calidad total para la instituciones educativas**

Hay una gran variedad de actividades en las funciones de directivos de las instituciones educativas, así como también existe una discontinuidad entre las diferentes etapas que se ejecutan y que son fundamentales para poder aplicar el proceso de evaluación, al no existir una interrelación entre los diferentes proceso no se podrá conocer la realidad del centro educativo.

La lista de rasgos de personalidad puede ser objeto de perfiles ideales inalcanzables, en cualquier centro educativo se impulsa la motivación, aumenta el interés por apoyar el proceso de enseñanza en los docentes, como se ha hecho referencia el manejo del recurso humano es muy delicado y resulta necesario entender varios aspectos que urgen para poder realizar la evaluación.

Por otro lado la calidad es medible, ya que se ha realizado por medio de test, cuestionarios. Sin duda, que es requerido el respeto entre los actores educativos, la orientación, el ambiente laboral adecuado, es una estimulación para que se produzca la actualización del cuerpo docente; entonces, será más fácil la tarea de educar, el docente necesita conocer lo que ignora y de alguna manera necesita en la vida de su trabajo para sentirse capaz y productivo, los seminarios, los cursos, los talleres que se han dictado logran una calidad y excelencia en la institución.

## **2.2. El producto educativo como identificador de calidad**

El rector y sus profesores saben escuchar, y logran adecuarse a las necesidades y planteamientos y cubren sus necesidades. La enseñanza será de calidad y calidez; entonces será necesaria la participación del cuerpo docente en las actividades pero sabiendo que van a hacer, quien lo va a hacer, cuándo, por qué, dónde y cómo.

En el campo educativo es prescindible determinar las actividades de cómo se va a enseñar, con qué materiales se va a trabajar; el maestro es el pionero del cambio, es el forjador de valores y sí bien su rol en el colegio pasa a un nivel menos visible, su papel en la formación se acrecienta.

Cuando el alumno esta en los últimos años de su vida estudiantil o egresa de centro educativo, se siente parte de la institución y la defiende, rechaza comentarios que puedan lesionar la dignidad de su institución educativa y surge como elemento que identifica la calidad del centro educativo porque se referencia en los demás y a su vez se dirige hacia la sociedad circundante.

Como anécdota se puede indicar que en la ciudad donde reside la autora de la tesis se realizan actividades de reencuentro de estudiantes de diferentes promociones de cierta institución educativa lo particular del caso es que es un referente y jubilo de aquellos que participan por cuanto manifiestan su alegría de haber realizado sus estudios en el centro educativo por cual se sienten representados.

Estos reencuentros por lo general lo hacen mediante una marcha por las diferentes calles de la ciudad y concluir realizan un baile de gala al cual los invitados de honor son las autoridades del centro educativo y las autoridades de la localidad; entonces, se puede decir que es un indicador.

### **2.3. La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad**

La satisfacción en los alumnos va de la mano con la exigencia y tolerancia de su entorno emocional; es deber del docente preparar la ideología del estudiante para que se muestre preparado para recibir los conocimientos, de su parte el docente debe lograr el poder acercarse a sus estudiantes, lograr una cercanía a sus psiquis puede producir una idea de satisfacción en los alumnos es decir, la idea principal es compartir con los estudiantes.

Aquel estudiante que se siente satisfecho realiza sus tareas a tiempo y colabora con la institución en todos los aspectos, más sin embargo la orientación docente no debe decaer jamás por cuanto estaremos regresando a aquello por lo cual se ha luchado y se continua trabajando. Es importante señalar que la satisfacción en este caso particular incluye al cuerpo docente, administrativo y directivo.

### **2.4. La satisfacción del personal de la institución como indicador de calidad**

El centro educativo es un medio en donde el adolescente se puede moldear a la institución, es necesario que el cuerpo docente, los que dependen de la organización y el condicionamiento del trabajo escolar se mescle para asistir en lograr un fin común.

En este sentido, la organización del aprendizaje, requiere de una planificación conjunta de los maestros para unificar criterios respecto de los objetivos que se pretenden lograr y la metodología y procedimientos que se usan para un avance en la educación.

Por su parte, el maestro orienta la formación integral de la personalidad del estudiante y del desarrollo armónico de sus potencialidades intelectuales, afectivas y psicomotrices, de conformidad con el nivel evolutivo del joven o jovencita. El maestro debe desarrollar un sistema que le permita al alumno darse cuenta de sus errores y deficiencias para corregirlas

Cuando se produce una interrelación entre directivo y docente, y como producto de esta se forma una cohesión, entonces se origina un fenómeno que es notorio en el medio circundante y se refleja en el asentamiento de nuevos estudiantes, nuevos docentes, mejoras en el área de infraestructura causa la satisfacción en el personal de la institución.

En este momento se inicia el proceso de empuje hacia lo que se puede decir como una invaluable acción de perfeccionamiento del personal docente puesto que se ha logrado una

cohesión que no podrá fácilmente destruirse, los docentes se empiezan a conocer unos a otros e interrelacionan, se mezclan y forman un nuevo cuerpo que ayuda al mejoramiento del currículo.

La satisfacción también provoca que el docente se actualice y no importa la edad o años de servicio, lo importante es ayudar al centro educativo a que en su evaluación resulte el mejor en cada una de las diferentes áreas de la educación, sean estas curriculares, didácticas, administrativas, de infraestructura y de vinculación con la comunidad.

## **2.5. El efecto de impacto como indicador de calidad**

En la mayoría de los centros educativos siempre se utilizaba una evaluación para verificar la eficacia, es decir, enjuiciar los logros adquiridos. Las actuaciones de los maestros, alumnos y del rector (a) para conocer de cerca la actuación a fin de poder orientar, de dirigir, de socializar y de mantener su equilibrio institucional.

Cuando se ha producido un avance en los logros y una verificación en el cumplimiento en los objetivos, se procede a buscar nuevos procedimientos e inventar nuevos ámbitos de las actividades de un colegio en base a la aplicación y de reajustar los correctivos que deben hacerse para el nuevo objetivo planteado. Así lo recomienda en su obra *Evaluación de Proyectos Sociales*(Uribe, 2000, pág. 119)

En el proceso de evaluación en las instituciones educativas, al lograr el cumplimiento de los objetivos que son el de fomentar la calidad o que aparente ciertos grados de calidad entonces se puede decir que se está cumpliendo la realización de los objetivos de la institución, si se cumplen los objetivos en menor o mayor grado, es decir hay interrelación docente con estudiante, con la autoridad, entre docentes, entre trabajadores, padres de familia, medio circundante y otros, se han producido los medios previos para el accionar de una calidad en la educación.

Con todos estos elementos la evaluación es una manera de nutrirse de la experiencia en el área educativa, es en base a esta experiencia que se forman las más grandes modelos de calidad y que se pueden tomar como base y toda esta esté experiencia nutrirá a otras instituciones educativas, y a la institución gestora que podrá tomar en cuenta las particularidades de la evaluación.

## **2.6. Disponibilidad de medios materiales y personales**

Lograr la eficiencia también resulta de disponer de recursos materiales adecuados a la enseñanza, aulas preparadas para un aprendizaje motivador y activo; en la actualidad las tecnologías de la información y la comunicación (en adelante, Tic) ofrecen un medio muy amplio para mejorar la calidad de la educación en cualquier centro de estudio y por otra parte se requiere de personal docente y administrativo preparado, orientado en base al logro de los objetivos institucionales y nacionales.

Entonces, es conveniente que un centro educativo si quiere tener un alto grado de calidad será necesario que tenga dentro de sus instalaciones aulas preparadas y diseñadas para la enseñanza acorde a la realidad actual y al medio donde se encuentre ubicada la institución, pero no solamente se trata de aulas, laboratorios, salones especiales para docentes, bares, bibliotecas, también corresponde a que se disponga de canchas para la práctica deportiva.

Esto quiere decir que la disponibilidad de los medios y materiales ayudan a mejorar la calidad en las instituciones educativas, por ello es que es necesario que el docente se prepare para el nuevo proceso educativo, que promocionan la ejecución de la evaluación.

## **2.7. El diseño de estrategia de las instituciones**

Las estrategias de un centro educativo pueden ser de diferente índole y que seguidas de una organización eficiente de los docentes, en su mayor parte depende del rector (a), es decir, de la capacidad que se tenga para relacionarse mutuamente.

Por su parte, la conducción del aprendizaje resulta efectiva si tiene sentido en la dirección correcta; por lo tanto, el maestro como el alumno deben saber lo que se está tratando de lograr.

Antes de culminar el año escolar todas las instituciones deben prepararse para el nuevo año lectivo y eso incluye la elaboración de las estrategias que se emplearan en el futuro año académico, la preparación con antelación es una forma de facilitar el trabajo para que no ocurran hechos que no estuvieren contemplados exista un plan de contingencia que ayude a la institución.

El cuerpo docente es quien debe velar por la preparación curricular más es de entender que ningún maestro prepara los contenidos en sus vacaciones y es cuando se encuentran en los días de preparación que se diseñan todos los materiales y se preparan los elementos didácticos que se usaran en el aula.

La autoridad de los centros educativos se auto-regula con las disposiciones que son emitidas por el ME y en el caso de la provincia de Manabí las directivas la da la Coordinación Zonal 4 para Santo Domingo y Manabí, estas disposiciones son de estricto cumplimiento pero como se mencionó corresponde a la habilidad del directivo prepararse para resolver cualquier inconveniente.

En el Colegio “13 de Octubre”, el año lectivo 2013-2014 inicio con una reunión preparatoria previa convocatoria vía E-mail, el uso de esta estrategia corresponde a la actualización tecnológica en la que se ha preparado el centro educativo, más sin embargo algunos de los docentes asistieron porque así lo había indicado la comunicación emitida por la Coordinación Zonal.

En esta reunión preparatoria se reorganizó la administración curricular y se distribuyo el nuevo plan de trabajo con sus inconvenientes e incongruencias pero la idea fue que ya estaba plasmado y lo demás es secundario por cuanto el tiempo y el diálogo permiten resolver cualquier inconveniente. En otras palabras es lo que se puede mencionar como el diseño del Plan Estratégico Institucional (en adelante, PEI) que de acuerdo a (Aispur Fernando; Jimena Castillo, 2012). Cito: “es un documento que define y caracteriza la personalidad de la institución educativa. Es un conjunto sistematizado de prioridades y aspiraciones y de acciones educativas; engrana el esfuerzo institucional con el esfuerzo individual como aporte para el cambio de la realidad educativa y su proyección del futuro”, fin de la cita.

Entonces, de acuerdo a los autores citados se trata de la construcción colectiva (autoridades, docentes y directivos) de las prioridades de la institución y que requieren de un compromiso de acción y decisión de los actores educativos.

## **2.8. La gestión de los recursos como pronóstico de calidad**

La gestión del recurso en las que se incluye el recurso material y el humano son muestras de las habilidades del directivo a cargo de la institución, se asume que el recurso material está distribuido de manera equitativa dentro de la institución y por ende todos los actores tendrán igualdad de condiciones en su uso y aplicación en el aula.

En cuanto al recurso humano, su gestión es diferente; por cuanto, lo más difícil de administrar el talento humano por que siempre se producen mal entendidos o no sabemos cómo llegar a controlar el recurso humano; en el área educativa es necesario replantear administrar conforme a sus habilidades y destrezas en el aula, dependiendo de sus conocimientos y preparación académica.

Toda organización sea pública o privada el accionar estará modelado según el estilo del director (Díaz Martín, 2010, pág. 97), en la institución donde se realizó esta investigación el Rector a cargo recién tiene dos años ejerciendo estas funciones y como tal ha preparado y diseñado una nueva forma de realizar la administración que de acuerdo al autor citado va con la personalidad del rector y es que la gestión educativa que el rector muestra es pausada pero con gran predisposición al diálogo entre los diferentes actores.

Este accionar es muy importante; por cuanto, no se requiere de discusiones o de ejercer presiones para tener acceso a beneficios y utilizar recurso de la institución para ejecutar los diferentes programas que se han propuesto por la institución, por la Coordinación Zonal o por él ME.

En cuanto a la formación profesional docente en la que se encuentra empeñado el directivo surgen los inconvenientes por cuanto un gran porcentaje de docentes tienen un promedio de 20 a 25 años de servicio y esto quiere decir que no querrán actualizar sus conocimientos en la didáctica o la profesional para que mejoren su hoja de vida.

El diálogo que fomenta la autoridad ha permitido que los docentes dejen de estudiar con títulos de cuarto nivel dejen de estudiar maestrías de Gerencia Educativa, ya que solamente sirve para ejercer cargos directivos y no para ampliar el nivel académico en las diferentes áreas del conocimiento que dispone la institución.

## **2.9. La metodología educativa como pronóstico de la calidad**

El director de la institución y los departamentos de orientación, formación de currículo escolar y académico son los que se deben encargar de la metodología de la institución, por cuanto son los encargados de garantizar la calidad en el centro educativo y deben prever las dificultades en las áreas académicas, didácticas, de acomodación a los alumnos en las aulas de clase de acuerdo al perfil profesional, adaptación al contexto, clima interactivo positivo, motivación, relaciones enriquecedoras con la familia y el medio circundante, oferta académica, opciones curriculares y extracurriculares, tiempo de dedicación a la tarea y evaluación de los alumnos; y otros que fomentan la calidad.

Para (Díaz-Barriga Arceo Frida; María de Lourdes Lule González; Diana Pacheco Pinzoón; Eliza Saad Dayán; Silvia Rojas-Drummond, 2011, pág. 44), cito: “la realidad de la práctica educativa involucra mucho más de lo que está formalmente explícito en el currículo”, fin de la cita. Palabras que básicamente dicen todo respecto de lo que plantea la temática, sin embargo durante el proceso educativo van apareciendo otras variables que con indicadores de diferentes aspectos deben ser tomadas en cuenta por los directivos y en consecuencia por los docentes.

## **2.10. El liderazgo educativo como pronóstico de calidad**

Siempre se habla del líder en la institución educativa; pues bien, no se trata del director o el rector de la institución ya que por razones de autoridad debería ser el que este en este sitio; sin embargo, esto no se da invariablemente pero el líder si tiene que ver con la calidez y la convocatoria que tenga para generar la confianza en la institución.

Existe mucha bibliografía que habla sobre el liderazgo en las instituciones educativas, pero la práctica profesional docente requiere de ciertos elementos de liderazgo que empleados en el aula, el docente percibe al líder puesto que es aquel que guía al resto de los estudiantes y es aquel al que tenemos que dirigirnos dado un momento en el que será necesaria su participación.



En el aula las cosas son diferentes, entre mayor es el diálogo entre estudiantes y docentes, la calidad de líder ya no recae sobre un estudiante si no sobre el docente a cargo del curso, son estos los diferentes aspectos de liderazgo del aula que se presentan a diario.

En cambio en la gestión educativa, corresponde al rector de la institución ubicar cada cosa en su respectivo lugar y otorgar la responsabilidad para que nadie asuma tareas que no corresponden a su accionar, responsabilidad y derechos son la clave para una buena gestión. Si la autoridad esta revestida de liderazgo; entonces, tendremos un centro educativo de calidad y calidez.

### **CAPÍTULO III:**

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

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos, el docente de hoy tiene un rol totalmente diferente de aquel docente memorista que año a año repetía los contenidos, en la actualidad el docente es participe de una inmensa labor de formación integral de un ser humano.

La verdadera labor de los docentes no termina cuando se aplican los exámenes; para que se pueda producir estos datos y enriquecer el proceso educativo es necesario interpretar los resultados y evaluar lo que enseñamos. El docente aplica una serie de proceso que abarca desde su formación en la presentación física del estudiante hasta las psicológicas.

La nueva concepción de la educación como la fuente de desarrollo humano integral y como va evolucionando la ciencia junto a la tecnología nos vemos en la necesidad de estructurar cambios en la metodología y tecnología de una escuela pedagógica a otra.

La manera para la formación integral es un conjunto de procesos, de capacidades y sobre lo que gira se debe aplicar los valores que conceden a la persona el conocimiento tanto individual para que pueda responder a los diferentes problemas y necesidades de un mundo cada vez más exigente y cambiante ya que en si es la cosmovisión que encierra la sociedad y por ende el individuo.

La preocupación de porque la educación sea eficaz, justifica que la evaluación ha tomado entre los conocimientos y las técnicas docentes de las que podemos hacer referencia y se puede citar:

- Las guías didácticas.- es la que presenta el maestro para que afiance o aplique las destrezas tales como las razonamiento lógico, elaboración de proyectos, que son necesarios para el eficiente ejercicio profesional.
- También tenemos el razonamiento lógico y verbal, conocimientos pedagógicos, proyectos de gestión educativa, cuestionarios de didácticas, ciencias, etc.
- La comunicación con fines orientadores es el que se tiene con el profesor –alumno.

El maestro es el sujeto de respeto, capaz de una relación empática, la apertura permite al alumno ser abierto, comunicativo, generoso y entregado al estudio.

En todo caso, cada día los docentes del centro van formando conciencia de su papel participativo en la cogestión educativa.

Un docente debe tener los siguientes rasgos:

- Claridad de organización, interpretación y explicación.
- Fomento de la discusión en clase y presentación de diversos puntos de vista.
- Estimulación de intereses y motivación de los estudiantes.
- Atención e interés por los alumnos.
- Manifestación de entusiasmo.

(Aveiga Macay, 2012, pág. 30) En su obra *¿Cómo hacer investigación científica?* Dice que para evaluar se requiere: "Tener una previa organización, establecimiento de objetivos, formas de recolección y elaboración de datos y de realización de informe", palabras muy claras de la autora de la obra citada que son fundamentales en la organización educativa.

La organización previa es fundamental en cualquier proceso de evaluación más aun si el proceso va dirigido hacia docentes de más de 20 años de servicio, ellos ya tienen predefinido varios conceptos y tienen la habilidad de juzgar aquellas herramientas que se usan para realizar la evaluación. Por cuanto, la experiencia vale en este caso.

Evaluar cómo enseña un docente o cómo está tratando de aplicar los nuevos métodos de aprendizaje en fácil, lo difícil es preparar al docente para que ejecute estos cambios, muchos de ellos se muestran renuentes a nuevos modelos, más aun cuando existen diferencias personales entre docentes.

Actualmente ya hay nuevos modelos que se pueden de organización curricular como las que se muestran en la tesis "El constructivismo como alternativa para promover las tic en el proceso de enseñanza – aprendizaje en las ciencias experimentales", de (Alcívar, 2011, págs. 73-79) Que presenta un diseño de evaluación moderno acorde a las nuevas herramientas que el docente usa en el aula.

### **3.1. La evaluación a nivel del profesor**

Se puede decir que la evaluación del profesor en el Colegio "13 de Octubre" tiene muchos fines, entre ellos tenemos: El diagnóstico que analiza la enseñanza, es decir que la evaluación se pone de manifiesto en diferentes asignaturas del programa educativo o plan educativo.

Este conocimiento es muy importante y fundamental porque se permite descubrir si es que se ha intensificado el trabajo y el estudio en las asignaturas que se le exige mayor atención. Esta clase de evaluación sirve al maestro como para que se compruebe si hay armonía entre los diferentes factores que inciden en el proceso de aprendizaje.

La principal tarea del docente es la de planificar la enseñanza que le permite prever y organizar en forma general todas las actividades que se van a desarrollar en el año lectivo. El principal indicador del docente es la verificar el aprendizaje, esto significa el fiel cumplimiento de su labor como docente.

La planificación, ocupa un trato especial en la organización y la planificación de la evaluación en la cual se debe determinar: el qué, el cómo, y el cuándo evaluar; todo docente que se encuentre laborando, evalúa su tarea para comprobar los diversos aspectos del comportamiento didáctico como la aplicación de determinados métodos y técnicas en clase, pero también evalúa para conocer los aspectos muy diferentes que están más allá de aquello.

### **3.2. Diagnosticar la enseñanza**

Para diagnosticar la enseñanza se requiere de revisar las calificaciones, que son los medios para expresar los resultados de la evaluación del aprendizaje en lo que respecta a la relación del rendimiento de los alumnos; considerando los objetivos educativos.

La teoría y práctica de las calificaciones es un problema difícil de resolver y, por sus implicaciones continuamente está en el centro de la controversia. Por una parte se asocia al proceso de aprendizaje y a los resultados y por la otra, la finalidad de la expresión como un valor simbólico que realmente señala el logro.

### **3.3. Comprobar su propia actividad docente**

La auto-evaluación en el docente comprueba los resultados que ha logrado mediante la aplicación de los determinados métodos y las técnicas de la enseñanza; inclusive le servirá para poder confrontar los resultados actuales con los de años anteriores, y en base a ello establecer las normas correctivas para su futura labor.

### **3.4. Obtener informaciones objetivas**

La evaluación que se realiza en el aula permite al maestro conocer sus deficiencias y las causas que las asocian, en base a ello aplicar una enseñanza correctiva o individualizada.

Este tipo de enseñanza se aplica cuando el/la docente descubre que uno o varios de sus alumnos presentan un retraso notable respecto a la media de la clase; tal deficiencia puede ser ocasionada porque el alumno no ha desarrollado su capacidad para alguna de las asignaturas, o porque las habilidades que posee se encuentran en grado inferior.

### **3.5. Seleccionar el contenido de los planes de clase**

La experiencia docente permite hacer notar que no se debe dejar de pasar por alto las deficiencias de la actividad educativa, tan solo por el único hecho de cumplir con los diferentes planes y programas oficiales.

La eficacia de un programa, sólo se la conoce después de haber sido evaluado, con lo cual el maestro puede determinar el modo adecuado y si es preciso aquellos contenidos que estén de acuerdo a la realidad de los alumnos y aquellos que resultan extremos o extraños; así como pueden ser aquellos que requieren de una enseñanza más intensa.

Entonces, la evaluación concede al maestro la única oportunidad para que busque un sistema organizativo en el que los datos obtenidos siempre adquieran su verdadero valor en lo que se refiere a la enseñanza como a la situación particular de cada alumno.

## **CAPÍTULO IV:**

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

La evaluación del directivo de un centro educativo cualquiera, tiene como principal tarea el dominio de la compleja y cambiante red de relaciones entre los elementos que integran la comunidad educativa.

Mediante las relaciones de enlace el rector de un colegio se promociona con los maestros como una ayuda y coordina las actividades y mantiene la suficiente fluidez entre los actores.

El rector tiene tareas primordiales inherentes al cargo que se pueden resumir en tres: organizar, coordinar y regular; pero también hay cinco funciones tales como: planificar, organizar, formar, coordinar y controlar quizá esta última es la más exhaustiva.

La dirección educativa es tarea de todos los maestros y no es solo únicamente exclusivo de alguna élite profesional, cada maestro es quién está enfrentando todo resultado que constituye la acción y tiene ante sí la misión de utilizar y de administrar todos los recursos que se encuentran al entorno del colegio y sus alumnos, pues antes de la puesta en práctica de todos estos factores que deben tener dominio de los mismos.

En consecuencia, deben los directivos del colegio prever cualquier situación, no obstante, en varias ocasiones, no es extraño encontrarse con ciertos factores que no habiendo sido conocidos ni previstos, cambian nuestros planes.

Diversas son estas situaciones que en un centro educativo se pueden presentar, como por ejemplo el que se agote el material preparado para una hora clase y que gracias a la intervención del coordinador, inspector o docente colaborador se pueda cubrir el inconveniente presentado; es decir, que lo importante es que el rector del colegio logre que su centro se desarrolle como organismo a base de la estabilidad y la consistencia en la organización, capaz que todas las partes funcionen coordinadamente(Agila, 2011).



#### **4.1. La evaluación objetiva en los directivos**

La evaluación objetiva de los directivos busca el bienestar social, siendo de mucha trascendencia las relaciones entre el hecho educativo y el público, para realizar una evaluación objetiva en primer lugar los responsables de este trabajo no es solo el rector del colegio o centro educativo, son también las otras personas encargadas de llevar a cabo la tarea, también ayudan los del concejo técnico, el vicerrector (a) del colegio o centro y el concejo directivo del plantel.

En este sentido, el rector debe propiciar un ambiente favorable, para que las tareas que se desarrollen surjan de una conquista común. Objetivamente, significa que la actuación debe de ser sin tener en cuenta niveles de amistad, favoritismos o cualquier otro tipo de interrelación que no ayude a la realización de una correcta evaluación.(Miranda, 2010, pág. Lamina 16).

#### **4.2. La evaluación de la enseñanza**

En la evaluación de la enseñanza es como se que expresa el éxito, sin ello no puede ser posible descubrir errores, se rectifica y se modifican procedimientos y se toman discusiones, en un colegio la evaluación es dinámica y sistemática que se permite constatar el grado en que se desarrolla la enseñanza que se imparte y se rige por distintas normas generales y específicas por cada nivel educativo como consta en el reglamento general de educación

Por ello se considera fundamental que se tomen en cuenta varios aspectos como son la asistencia, la organización, las promociones estudiantiles, el trabajo directivo, la comparación con otros años de estudio, el control de los servicios y el progreso que se presenta en la institución.

#### **LA ASISTENCIA**

La asistencia de cada año y su comparación con otros años se verá el progreso que experimente un centro educativo, con lo cual, se podrá comprobar que la organización ha servido para eliminar las deficiencias.

## LA EFICIENCIA ORGANIZATIVA

El centro educativo resulta eficiente cuando el personal acepta una meta común, trabaja unido para alcanzar un propósito; lo cual es posible cuando el rector proporciona ayuda y está presto a reconocer la problemática educativa. No se debe desconocer que, dirigir a los maestros es más difícil, debido a que ellos están en el mismo nivel social y educacional que el rector de un colegio.

## LAS PROMOCIONES

En la práctica profesional, la media de los promovidos es un buen indicador de la eficiencia organizativa, pues es la expresión de los diferentes resultados de todos los factores que intervienen en el quehacer educativo.

## LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO

En la evaluación del trabajo del directivo de un colegio se valora la eficiencia del personal como responsables de la enseñanza, de los maestros y de los mismos directivos; en un colegio la valoración de cada docente, aunque la tarea resulta ardua; el rector elaborará una ficha de cada rendimiento docente para comparar si ha ido avanzando en sus conocimientos.(Carrasco & Hernández, 2007, pág. 54)

En este cuadro o ficha, se conoce el índice de progreso y se detecta aquellos aspectos que demuestran deficiencias en los docentes. También la evaluación del trabajo se refiere principalmente si en el colegio se sigue la secuencia de sus trabajos cuyo resultado con las visitas que haga el colegio.

Tal información sirve además para sugerir las medidas que se pueda mejorar el estado de la enseñanza. Además hay una corriente afectiva que existe entre los componentes del sistema escolar y la realidad socio-cultural.

En la actualidad la evaluación a nivel medio tienen dos calificaciones por cada quimestre y que permite tener una apreciación analítica y cuantitativa en el proceso educativo de los alumnos, en consecuencia es: sistemática, permanente y científica.

## LA COMPROBACIÓN CON OTROS AÑOS Y OTROS CENTROS

Se tiene que comparar los resultados académicos del centro educativo con los resultados académicos que alcanzaron en años anteriores; los datos obtenidos en el colegio se comparan y permite establecer los patrones de progreso y además se investigan algunas causas que hayan producido las situaciones que aparecen en la evaluación.

Y sobre todo, al colegio le interesa conocer sus fallas en los distintos estratos para poder enmendar, en todos los casos los diferentes resultados de la evaluación solo sirve para el planteamiento de una continua reestructuración.

## CONTROL Y EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRESO

Los ajustes y los rápidos cambios que se presentan en la actualidad y en especial lo que ocurre en el Colegio "13 de Octubre"; empezando con los cambios cognitivos en los jóvenes, cambios sociales, emocionales, niveles de vinculación del colegio con la colectividad, el involucramiento de los padres de familia dentro de las labores educativas, la orientación y apoyo al nivel operativo de los alumnos los cambios tecnológicos, la reestructuración física de las aulas de clase acorde al nuevo modelo de gestión educativa propuesta por el ME.

La evaluación de estos y otros aspectos, forman parte de cómo el medio circundante ve al centro educativo en donde vemos con claridad de que es la manera como el usuario ve al centro educativo y que con estos resultados el usuario se forma una idea de que el colegio tiene calidad y calidez en sus servicios.(Solórzano & Orellana, 2011, pág. 6)

## LA NUEVA PROPUESTA EN EL COLEGIO FISCAL MIXTO TÉCNICO “13 DE OCTUBRE”

El Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 De Octubre”, propone para el año 2015 la instauración del Bachillerato Internacional (en adelante, BI); no obstante, se presentan ciertas dificultades como por ejemplo la falta de personal docente especializado en las áreas de estudio que se podrían ofertar en el centro educativo.

De acuerdo con las estadísticas que se manejan en la parte administrativa , el colegio tiene una planta docente de 70 docentes, de los cuales 40 tienen nombramiento y 30 son profesores contrato; de los 40 con nombramientos solamente 14 tienen Maestrías y que los habilitaría para ejercer la docencia en el área de BI.

Pero ese no es el inconveniente, lo que ocurre es que de esos 14 docentes con Maestrías sólo 3 de ellos tienen la especialización acorde al Título terminal de tercer nivel, los demás cuentan con maestrías en la especialización de gerencia educativa, lo cual constituye un paso hacia atrás en la elaboración de la propuesta del BI.

Las autoridades del centro educativo, se encuentran empeñados en continuar con una serie de reuniones periódicas con el cuerpo docente para tratar de incentivar la formación y la especialización de los demás docentes, sin embargo el problema se ahonda aun más cuando otro grupo de docentes expresan su voluntad de continuar sus estudios de cuarto nivel.

Esta problemática forma parte del estudio que presenta la autora de la tesis y por consiguiente revisa cada una de las opciones que indican los docentes pero en reuniones privadas y que no constan dentro del análisis estadístico que se presenta en este estudio.

## **METODOLOGÍA**

## **Participantes**

Esta investigación se realizó en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”, ubicado en la provincia de Manabí - cantón Bolívar - parroquia Calceta, en la ciudad de Calceta, exactamente en la Av. Humberto González. Km. 1 vía a Tosagua.

De acuerdo a los lineamientos planteados por el ME, el centro educativo plantea la misión y visión institucional.

### MISIÓN INSTITUCIONAL

Nuestra misión radica en la educación y formación de talentos humanos con alto grado de calidad técnica y científica, potenciando constantemente su capacidad para que sean los gestores de desarrollo, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la juventud, al poner a su disposición una oferta académica, tecnológica y científica para perfeccionarlos en las ciencias técnicas, humanísticas y laborales.

### VISIÓN INSTITUCIONAL

Al finalizar el año lectivo se constituirá en una institución líder, teniendo a su disposición una comunidad educativa que fomente la productividad y asuma retos científicos con calidad y calidez; apoyada en los lineamientos del BUEN VIVIR.

El centro educativo tiene como objetivos:

#### OBJETIVO GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

Contar con un código de convivencia que nos permita el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa, en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades, para desarrollar las actividades de calidad educativa y sea un instrumento que determine el nuevo modelo de convivencia armónica para el BUEN VIVIR.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INSTITUCIÓN

- Acceder a una educación de calidad y calidez, en un entorno educativo seguro y sano para los integrantes de la comunidad educativa.
- Promover una actitud de respeto, cooperación, consideración y el apoyo interpersonal de profesores, estudiantes y padres de familia.
- Fortalecer la armonía para el buen vivir en la comunidad educativa.

#### OFERTA ACADÉMICA DE LA INSTITUCIÓN:

El colegio ofrece una educación para el nivel medio para una educación general básica superior y bachillerato, específicamente, como a continuación se describe:

Bachillerato.

- Bachillerato general unificado y técnico.
- Bachillerato técnico en servicios

Especializaciones:

- Contador bachiller en ciencias de comercio y administración.
- Organización y gestión de la secretaria.

El centro educativo realiza su Jornada matutina en horario de 07H00 a 15H00, su sostenimiento es fiscal, el colegio se fundó 10 de Junio de 1966; es de entender que en centro educativo tiene una amplia trayectoria en la ciudad de Calceta y por ende es referente en el medio en donde radica.

Otros datos:

- Código AMIE: 13H00788
- e-mail: Colegio13deoctubre@yahoo.es
- Personal administrativo y de servicios: 19 empleados titulares

Además de la información que muy cordialmente fue facilitada por las autoridades del plantel, en este apartado se describen los participantes dentro del proceso investigativo en la tesis cuyo tema es la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta, cantón Bolívar, provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013”.

A continuación se detallan los participantes:

- Rector del Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta
- Docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta, a evaluarse.
- Inspector general del Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la Ciudad de Calceta coevaluador.
- Coordinador de área del Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta coevaluador.
- Alumnos del 8<sup>vo</sup>, 9<sup>no</sup> y 10<sup>mo</sup> año de educación general básica del Colegio Fiscal mixto técnico 13 de Octubre de la Ciudad de Calceta.
- Alumnos del 1<sup>ro</sup>, 2<sup>do</sup> y 3<sup>ro</sup> año de Bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta.
- Padres de familia del Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta.
- Supervisor de educación de la UTE # 4 de los Cantones Bolívar – Junín y Pichincha de la Provincia de Manabí.
- Comité central de padres de familia del Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta.



- Asociación de estudiantes del Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta.

## **Población y muestra**

### ***Población***

Para desarrollar la tesis se consideró la siguiente información tomada de los archivos del Colegio Técnico Fiscal Mixto “13 de Octubre”.

NÚMERO DE ESTUDIANTES:	Bachillerato:	475 hombres	411 mujeres
	Básico	451 hombres	391 mujeres
	Total:	1.728 Estudiantes.	
NÚMERO DE PROFESORES:	44 docentes titulares		
	30 docentes a contrato		
	Total 74 docentes		

### ***Muestra***

TIPO DE MUESTREO UTILIZADO.

El tipo de muestreo empleado en la investigación es de tipo muestreo probabilístico, con su variante muestreo aleatorio simple (MAS) sin reposición.

MARCO DE MUESTREO.

La fórmula para calcular la muestra es la siguiente:

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

En donde:

- $n$ = Tamaño de la muestra
- $Z$ = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% = 1.96
- 95%= Nivel de confianza
- $N$ = Tamaño de la población
- $P$ = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0,5
- $Q$ = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica = 0,5
- = Error estadístico = en este caso 5% = 0,05

#### DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA.

#### **Selección de la muestra de estudiantes del 8º, 9º y 10º año de educación básica.**

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{0,05^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) * (842)}{(0,05)^2 * (842 - 1) + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}$$

$$n = \frac{(3,8416) * (0,025) * (842)}{0,025 * (841) + (3,8416) * (0,025)}$$

$$n = \frac{808,6568}{3,0629} = 264,0167162$$

$$n = 264$$

La muestra para los estudiantes del 8º, 9º Y 10º año de educación básica del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre" es de 264 estudiantes.

**Selección de la muestra de estudiantes del 1º, 2º y 3º año de bachillerato.**

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

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) * (886)}{(0,05)^2 * (886 - 1) + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}$$

$$n = \frac{(3,8416) * (0,025) * (886)}{0,025 * (885) + (3,8416) * (0,025)}$$

$$n = \frac{850,9144}{3,1729} = 268,1819156$$

$$n = 268,181915$$

$$n = 268$$

La muestra para los estudiantes del 1º, 2º Y 3º año de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” es de 268 estudiantes.

**Selección de la muestra de padres de familia del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”.**

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

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) * (1376)}{(0,05)^2 * (1376 - 1) + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}$$

$$n = \frac{(3,8416) * (0,025) * (1376)}{0,025 * (1375) + (3,8416) * (0,025)}$$

$$n = \frac{1,321.5104}{4,3979} = 300,4866868$$

$$n = 300,4866868$$

La muestra para los padres de familia del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” es de 300padres de familia.

**Selección de la muestra de docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”.**

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

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) * (74)}{(0,05)^2 * (74 - 1) + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}$$

$$n = \frac{(3,8416) * (0,025) * (74)}{0,025 * (73) + (3,8416) * (0,025)}$$

$$n = \frac{71,0696}{1,1429} =$$

$$n = 62,18356812$$

La muestra para los docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” es de 62docentes.

**Técnicas e instrumentos de investigación**

Para desarrollar la investigación de la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” de la ciudad de Calceta, cantón Bolívar, provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013”, se emplearon técnicas como las encuestas e instrumentos como los cuestionarios, el fichaje y la observación.

## **Técnicas**

### ***Encuestas***

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al rector, vicerrector, inspector general, coordinador de área, docentes y estudiantes así como a padres de familia.

Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al rector, concejo directivo, concejo estudiantil, comité central de padres de familia.

### ***Observación***

En esta investigación se realizó la observación de una clase impartida por un docente evaluado del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”.

## **Instrumentos**

### ***Cuestionario de la encuesta***

En la evaluación del desempeño profesional docente, se empleó la técnica de la encuesta, y se utilizaron los siguientes cuestionarios.

1. Para la evaluación de los docentes (Ver Anexo 1)
2. Para la coevaluación de los docentes. (Ver Anexo 2)
3. Para la evaluación de los docentes por el rector del Colegio “13 de Octubre”, (Ver Anexo 3)
4. Para la evaluación de los docentes por los estudiantes (Ver Anexo 4)
5. Para la evaluación de los docentes por los padres de Familia, (Ver Anexo 5)

En cambio, para la evaluación del desempeño profesional directivo, se usó la encuesta diseñada, y se utilizaron los siguientes cuestionarios.

1. Para la autoevaluación del rector del Colegio “13 de Octubre”. (Ver Anexo 6)
2. Para la evaluación del rector por el concejo directivo. (Ver Anexo 7)
3. Para la evaluación del rector por el concejo estudiantil. (Ver Anexo 8)
4. Para la evaluación del rector por el comité de padres de familia (Ver Anexo 9)
5. Para la evaluación del rector por el supervisor escolar de la UTE # 4 para los cantones Bolívar – Junín y Pichincha (Ver Anexo 10)

Para realizar la observación de la clase

En la evaluación por parte del maestrante a una clase impartida por el docente evaluado, se aplicó una matriz de observación diseñada para el caso. (Ver Anexo 11)

## **Diseño y procedimiento**

### ***Investigación socioeducativa***

La investigación utilizada fue la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

### ***Investigación de campo***

El estudio se fundamentó en una investigación de campo, ya que los datos se recabaron de manera directa dentro de las instalaciones del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” de la ciudad de Calceta, parroquia Calceta del cantón Bolívar, a través de técnicas tales como: la encuesta, entrevista; dando como resultado el cumplimiento de la meta propuesta.

### ***Etapas del desarrollo de la tesis***

Para el cumplimiento de la meta general el cual es desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Se procedió a planificar por medio de etapas en estricto cumplimiento de los objetivos planteados.

#### **PRIMERA ETAPA: BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

En el proceso de desarrollo de la investigación cuyo tema la “evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico 13 de Octubre de la ciudad de Calceta, cantón Bolívar, provincia de Manabí, durante el año lectivo 2012 – 2013”, fue necesario la recopilación de material bibliográfico, basada en los temas planteados en la guía didáctica.

El material que se describe en el marco teórico es sencillo y de redacción comprensible, para el lector, esté material que la autora recopiló y editó en función de planteamientos; es material bibliográfico inédito, es decir, no se encuentra en ninguna obra escrita, más bien es un aporte al proceso de evaluación y desempeño profesional docente y directivo.

#### **SEGUNDA ETAPA: ASESORÍA PRESENCIAL**

En el proceso, fue comunicado vía e-mail el nombre y demás datos del director a cargo de la revisión del material que la tesis, en este caso fue designado el Señor Mgs. Nelson Vargas, quien con mucha amabilidad y vía correo electrónico la autora logra comunicarse e intercambiar varias ideas.

Con el pasar de los días, durante el proceso de la edición del marco teórico se recibieron varias indicaciones y sugerencias acerca de la redacción y contenido del informe de tesis. Para la primera evaluación del informe se revisó hasta la parte que corresponde al diseño

metodológico, en la segunda evaluación del informe se revisaron las propuestas y recomendaciones más el material faltante de la tesis.

### TERCERA ETAPA: RECOLECCIÓN DE DATOS

De acuerdo al cronograma de trabajo y desarrollo de la tesis, en mes de febrero del 2013 se procedió a realizar una entrevista al Mgs. Regner Vera Torres rector (E) del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre, dando a conocer la intención de realizar la tesis de maestría en pedagogía y que solicitaba su autorización para poder iniciar el proceso de recolección de datos, lo cual fue permitido y autorizado por la autoridad del centro educativo.

Es así que se aplicaron las encuestas a docentes, directivos, inspector general, coordinadores de área, estudiantes, padres de familia e integrantes del concejo directivo o técnico y estudiantil, comité central de padres de familia y al supervisor escolar.

### CUARTA ETAPA: TABULACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Cuando la información estuvo disponible se procedió a organizar la información facilitada por los integrantes del centro educativo, la misma que consistió en cuestionarios para el rector, inspector general, directores de área, supervisor de la UTE # 4 para los cantones Bolívar – Junín y Pichincha, docentes, estudiantes y padres de familia de la institución.

### QUINTA ETAPA: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Con la información organizada se procedió a analizar y procurar la interpretación de los datos logrados, toda vez que fue necesario de una rigurosa verificación de la información por cuanto se trata de elementos que pueden afectar la susceptibilidad de los involucrados, no obstante se estableció que era necesario dar a conocer la información generada en fiel cumplimiento de los objetivos planteados.



## SEXTA ETAPA: PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

En virtud de los resultados logrados se plantea la propuesta cuyo tema es Las tecnologías de la información y la comunicación en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”, y que espera cubrir ciertas falencias y reforzar la calidad que se espera lograr con los cambios propuestos por el ME.

Debido a una carencia en el diseño curricular, se plantea un taller dedicado a la preparación de material didáctico que se usará en el aula, así mismo un taller para mejorar la interrelación entre los diferentes actores en el centro educativo; y por último para culturizar la evaluación y preparar al colegio para la formación integral; puesto que se espera que para los años 2015 se establezca el BI.

Mediante la utilización de estos talleres es posible plantear las metas que indiquen como avanzar en el proceso de aprendizaje y mejorar la calidad del centro educativo.

## SÉPTIMA ETAPA: ESTRUCTURACIÓN DEL INFORME O TESIS

Una vez concluida, preparada la información del marco teórico y de todos los componentes de la tesis se organizo el material para preparar, organizar en forma científica y técnica la redacción del informe o tesis.

En el marco teórico se realizaron las consultas a varios autores que se reflejan en la bibliografía detallada en su respectivo apartado, así como también se redactó las técnicas e instrumentos de recolección de los datos que se encuentran planteados así como constan en el informe.

Una vez que se generó la información o los datos estadísticos, se formuló la interpretación y análisis; y por último se prepara el material de la propuesta que cuyo tema es la “Capacitación docente en estrategias y técnicas de trabajo cooperativo para el fortalecimiento de la gestión pedagógica mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las aulas del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” de la ciudad de Calceta, cantón Bolívar, provincia de Manabí”.

### **Valoración de la evaluación del desempeño**

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes, del desempeño profesional de los directivos se aplicaron las valoraciones que se encuentran indicadas en la guía didáctica.

### **Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes**

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”, se consideraron los siguientes instrumentos: autoevaluación de los docentes; la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte del rector; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes; y, la observación de la clase impartida por el docente. Cada uno de los instrumentos indicados tiene su propia valoración y que totalizando darán 100 puntos.

Cada uno de los instrumentos se evalúan en sus respectivas dimensiones; Por decir, para la autoevaluación de los docentes, las dimensiones son: sociabilidad, pedagógica, y didáctica, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y, clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a un total de 10 puntos.

Esquema 5:

Instrumentos de evaluación y autoevaluación

<b>Instrumento para la autoevaluación de los docentes</b>	<b>10 puntos.</b>
Sociabilidad pedagógica	0,75 puntos
Habilidades pedagógicas y didácticas	4,23 puntos
Desarrollo emocional	1,13 puntos
Atención a estudiantes con necesidades especiales	1,03 puntos
Aplicación de normas y reglamentos	1,03 puntos
Relación con la comunidad	0,93 puntos
Clima de trabajo	0,93 puntos
<b>Instrumento para la coevaluación de los docentes</b>	<b>10 puntos.</b>
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,46 puntos
Cumplimiento de normas y reglamentos	1,92 puntos
Disposición al cambio en educación	1,54 puntos
Desarrollo emocional	3,08 puntos
<b>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector</b>	<b>10 puntos.</b>
Sociabilidad pedagógica	2,35 puntos
Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,06 puntos
Habilidades pedagógicas y didácticas	2,94 puntos
Aplicación de normas y reglamentos	1,47 puntos
Relación con la comunidad	1,18 puntos

Fuente: Guía didáctica de la UTPL  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Esquema 6:

Instrumentos de evaluación y autoevaluación

<b>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes</b>	<b>24 puntos.</b>
Habilidades pedagógicas y didácticas	10,97 puntos
Habilidades de sociabilidad y didáctica	4,12 puntos
Atención a estudiantes con necesidades individuales	4,80 puntos
Relación con los estudiantes	4,11 puntos
<b>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia</b>	<b>16 puntos.</b>
Relación con la comunidad	2,53 puntos
Normas y reglamentos	3,37 puntos
Sociabilidad pedagógica	5,05 puntos
Atención a estudiantes con necesidades individuales	5,05 puntos
<b>Observación de la clase impartida por el docente</b>	<b>30 puntos.</b>
Actividades iniciales	7,50 puntos
Proceso de enseñanza y aprendizaje	16,25 puntos
Ambiente en el aula	6,25 puntos
<b>TOTAL</b>	<b>100 puntos.</b>

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

**Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos**

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”, se consideraron los siguientes instrumentos: autoevaluación del rector; la evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico; la evaluación del rector por parte del concejo estudiantil; la evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia, la evaluación del rector por parte del supervisor escolar. Cada uno de los instrumentos indicados tiene su propia valoración y que totalizando darán 100 puntos.

Cada uno de los instrumentos se evalúan en sus respectivas dimensiones; Por decir, para la autoevaluación del rector, las dimensiones son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a un total de 20 puntos.

Así:

Esquema 7:

Instrumentos de evaluación y autoevaluación del rector

<b>Autoevaluación del rector</b>	<b>20 puntos.</b>
Competencias gerenciales	14,65 puntos
Competencias pedagógicas	3,26 puntos
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,09 puntos
<b>Evaluación del Rector por parte del concejo directivo o técnico</b>	<b>20 puntos.</b>
Competencias gerenciales	14,59 puntos
Competencias pedagógicas	3,29 puntos
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,12 puntos
<b>Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil</b>	<b>20 puntos.</b>
Competencias gerenciales	10,00 puntos
Competencias pedagógicas	3,57 puntos
Competencias de liderazgo en la comunidad	6,43 puntos

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Esquema 8:

Instrumentos de evaluación y autoevaluación del rector

<b>Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia</b>	<b>20 puntos.</b>
Competencias gerenciales	12,10 puntos
Competencias pedagógicas	3,16 puntos
Competencias de liderazgo en la comunidad	4,74 puntos
<b>Evaluación del rector por parte del supervisor</b>	<b>20 puntos.</b>
Competencias gerenciales	14,45 puntos
Competencias pedagógicas	3,11 puntos
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,44 puntos
<b>TOTAL</b>	<b>100 puntos</b>

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

**Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño de los directivos**

Las dimensiones se valoraron en una escala que va de 1 a 5, y que se denota así: 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; 5 = siempre. Cada uno de los elementos tiene un puntaje que se detallan como sigue:

## Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

### Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Esquema 9:

#### Desagregación de la evaluación del desempeño profesional

<b>Instrumento para la autoevaluación de los docentes</b>	<b>10 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,103 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,077 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,051 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,026 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,000 puntos
<b>Instrumento para la coevaluación de los docentes</b>	<b>10 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,385 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,289 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,192 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,096 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,000 puntos
<b>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector</b>	<b>10 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,295 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,221 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,148 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,074 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,000 puntos

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Esquema 10:

Valoración de la evaluación de los docentes

<b>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes</b>	<b>10 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,686 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,514 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,343 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,171 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,000 puntos
<b>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia</b>	<b>10 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,843 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,632 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,421 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,211 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,000 puntos
<b>Observación de la clase impartida</b>	<b>30 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración sí	1,250 puntos
Cada respuesta con valoración no	0,000 puntos

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo



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

Esquema 11:

Desagregación de la evaluación del desempeño profesional directivo

<b>Instrumento para la autoevaluación del Rector</b>	<b>20 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,233 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,175 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,116 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,058 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,000 puntos
<b>Instrumento para la evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico</b>	<b>20 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,236 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,177 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,118 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,059 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,000 puntos
<b>Instrumento para la evaluación del rector por parte del concejo estudiantil</b>	<b>20 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,715 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,536 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,357 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,179 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,000 puntos

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Esquema 12:

Desagregación de la evaluación del desempeño profesional directivo

<b>Instrumento para la evaluación del rector por parte de los padres de familia</b>	<b>20 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,527 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,392 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,263 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,179 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,000 puntos
<b>Instrumento para la evaluación del rector por parte del supervisor escolar</b>	<b>20 puntos.</b>
Cada respuesta con valoración 5	0,223 puntos
Cada respuesta con valoración 4	0,167 puntos
Cada respuesta con valoración 3	0,112 puntos
Cada respuesta con valoración 2	0,132 puntos
Cada respuesta con valoración 1	0,056 puntos

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

## Calificación del desempeño

### Calificación del desempeño profesional docente

La sumatoria total de puntajes obtenidos es sobre 100 puntos. De aquí, que la calificación el desempeño profesional docente, se lo realiza en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable, y deficiente, así como sigue:

Esquema 13:

Desagregación de la calificación del desempeño profesional

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

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

### Calificación del desempeño profesional directivo

De la misma forma, de cómo se procedió a la sumatoria total de puntajes obtenidos la cual es sobre 100 puntos. Por su parte la calificación el desempeño profesional directivo, se lo realiza en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable, y deficiente, así como sigue:

Esquema 14:

Desagregación de la calificación del desempeño profesional directivo

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

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

### **Calificación del desempeño profesional de la institución educativa**

El promedio de la calificación de la evaluación al desempeño profesional docente y directivo se logra una calificación de la institución educativa en este caso se logra la valoración del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre". La calificación del centro educativo, se lo realiza en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable, y deficiente, así como sigue:

Esquema 15:

#### Desagregación de la calificación del desempeño profesional

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

Fuente: Instrumento de evaluación  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

## Comprobación de los supuestos

- En la Hipótesis de que el actual desempeño profesional docente en las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador tiene la característica de diferente, en función de los estándares de calidad.

La conclusión es que se acepta el argumento por cuanto se presentan falencias en ejercicio profesional docente, por ello la propuesta educativa va dirigida a preparar al docente e incentivar la calidad en la educación.

- En el segundo planteamiento de hipótesis de que el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador tiene la característica de diferente, en función de los estándares de calidad.

Así mismo, se acepta el argumento por cuanto al no existir coherencia en el ejercicio docente, no existe una preparación de liderazgo para el manejo o administración de centros educativos con las características de bachillerato; en donde se requiere de una formación profesional que diga cómo, cuándo, quién, por qué y otros; que incentiven el perfeccionamiento docente y que el directivo está en la obligación de preparar, incentivar y cubrir cualquier falencia que se presente en el centro educativo.

## **RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

## **Resultados**

***Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase por los docentes.***

### Instrumento para la autoevaluación de los docentes

**TABLA 1: Autoevaluación de los docentes: sociabilidad pedagógica**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

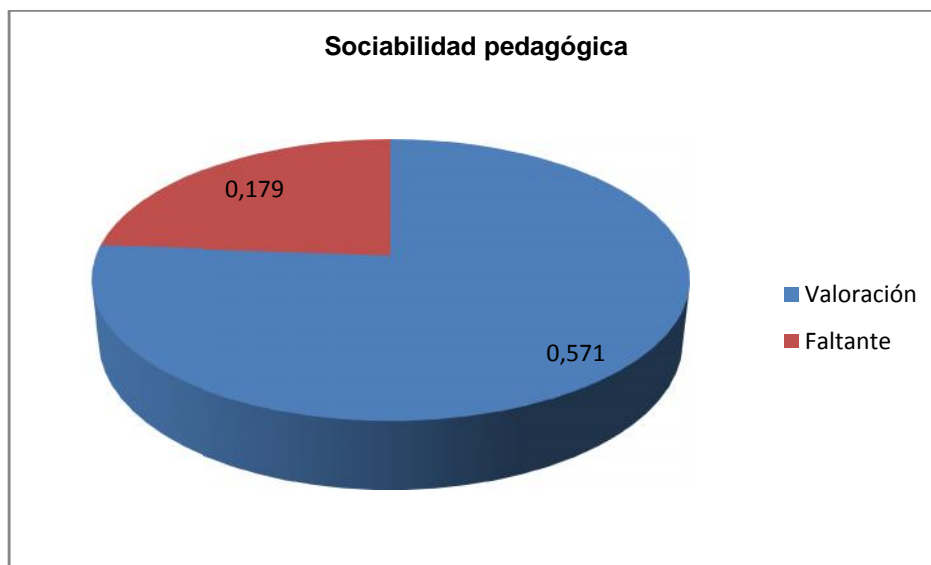
**Autoevaluación de los docentes: sociabilidad pedagógica**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	62 cuestionarios		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	3,850	1,236	62	5,086	0,082
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	3,003	1,339	62	4,342	0,070
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	3,542	1,648	62	5,190	0,084
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	3,080	2,266	62	5,346	0,086
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	3,003	2,369	62	5,372	0,087
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	3,619	1,545	62	5,164	0,083
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,51	2,849	1,545	62	4,904	0,079
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	35,404	<b>0,571</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo



Gráfico 1:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

La información fue tomada de la tabla de la autoevaluación de los docentes y los datos estadísticos que aparecen en el gráfico corresponden al elemento sociabilidad pedagógica.

En el instrumento sociabilidad pedagógica se obtuvo la valoración es: 0,571 puntos y difiere de los 0,75 puntos que aparece como referencia en el esquema 5, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,179 puntos.

La valoración descrita permite indicar que el docente debe fomentar la autodisciplina y debe preocuparse por la ausencia de los estudiantes en aula, la valoración indica que los aspectos de propiciar el respeto y la no discriminación se mantiene muy bien y que sin embargo se pueden mejorar por medio de la práctica profesional y desempeño aplicando el conocimiento para desenvolverse en su área de trabajo.

**TABLA 2: Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógica y didácticas**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 10 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	3,773	1,339	62	5,112	0,082
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	3,542	1,648	62	5,190	0,084
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,26	0	3,003	1,339	62	4,602	0,074
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	3,388	1,751	62	5,190	0,084
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0,051	2,849	2,472	62	5,372	0,087
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	3,234	2,06	62	5,294	0,085
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	3,465	1,751	62	5,216	0,084
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	3,465	1,545	62	5,010	0,081
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	3,08	2,266	62	5,346	0,086
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	3,465	1,751	62	5,216	0,084

2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,306	3,003	1,751	62	5,060	0,082
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,306	2,926	1,854	62	5,086	0,082
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	3,388	1,854	62	5,242	0,085
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	3,157	2,163	62	5,320	0,086
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	3,542	1,648	62	5,190	0,084
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	3,465	1,751	62	5,216	0,084
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	3,234	2,06	62	5,294	0,085
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,255	3,234	1,545	62	5,034	0,081
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	3,542	1,545	62	5,138	0,083
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,204	3,234	1,545	62	4,983	0,080
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,026	0,255	3,003	1,751	62	5,035	0,081
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,255	3,157	1,545	62	4,983	0,080
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,026	0	26,565	1,648	62	28,239	0,455
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080
2.24.4. Observar.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080

2.24.5. Descubrir.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,306	3,311	1,339	62	4,956	0,080
2.24.12. Escuchar.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080
2.24.13. Respetar.	0	0	0,306	3,080	1,648	62	5,034	0,081
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
2.24.15. Socializar.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080
2.24.16. Concluir.	0	0	0,306	3,311	1,339	62	4,956	0,080
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
2.24.18. Preservar.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	231,2	<b>3,729</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 2:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo la valoración de: 3,729 puntos y difiere de los 4,23 puntos que aparece como referencia en el esquema 5, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,50 puntos.

En este apartado la calificación corresponde a un desenvolvimiento que pide se revisen varios elementos que se desarrollan en el aula como son la utilización de bibliografía actualizada y material didáctico apropiado, e indica que a pesar de que persisten ciertos inconvenientes en el desempeño profesional el docente puede responder por sus medios a cualquier inconveniente que se presente en el aula, puesto que siente que está preparado para poder aplicar sus conocimientos

**TABLA 3: Autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional**

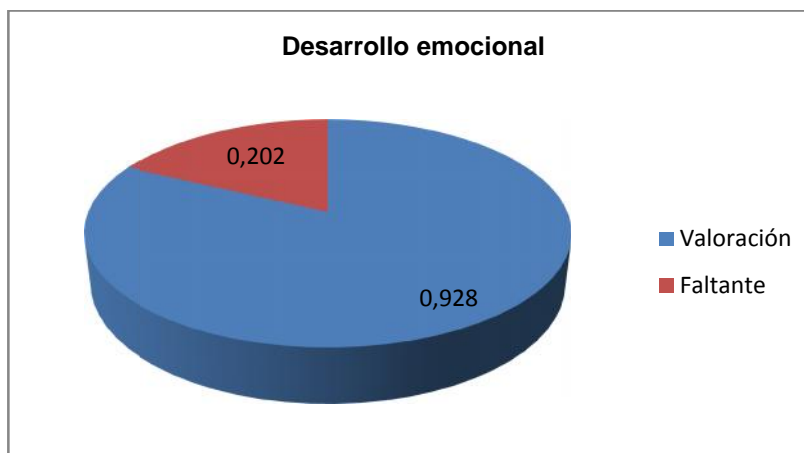
**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia De Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional**

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						62 cuestionarios		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	3,619	1,545	62	5,164	0,086
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,306	3,080	1,648	62	5,034	0,084
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,083
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,083
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,083
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	3,696	1,442	62	5,138	0,086
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,083
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,083
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,083
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,102	3,696	1,442	62	5,240	0,087
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,051	3,773	1,339	62	5,163	0,086
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	55,683	<b>0,928</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 3:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento desarrollo emocional se obtuvo la valoración de: 0,928 puntos y difiere de los 1,13 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,202 puntos.

Lo que indica en esta sección es que su sentir profesional le permite ser activo a tal punto que actúa de acuerdo a las circunstancias que se presenten en el aula y fuera de ella. Sin embargo la diferencia en la puntuación permiten notar que algo escapa a su accionar. Y que se refiere al sentir personal respecto de la opinión que el docente tiene de sí mismo con relación a sus compañeros docentes, estudiantes y los padres.

**TABLA 4: Autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades especiales**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

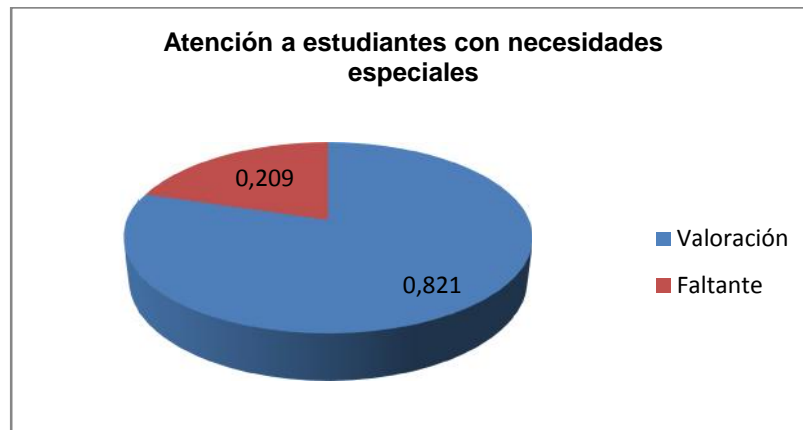
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 62 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	3,619	1,545	62	5,164	0,083
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	3,388	1,854	62	5,242	0,085
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	3,542	1,648	62	5,190	0,084
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,306	2,926	1,854	62	5,086	0,082
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,306	3,08	1,648	62	5,034	0,081
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,306	2,849	1,957	62	5,112	0,082
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,306	3,003	1,751	62	5,060	0,082
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	50,912	<b>0,821</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Artemicias Hidrovo



Gráfico 4:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento atención a estudiantes con necesidades especiales, se obtuvo la valoración de: 0,821 puntos y difiere de los 1,03 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,209 puntos.

En este apartado el docente está en una autocalificación de aproximadamente Excelente, no obstante la diferencia numérica permite notar que tiene miedo de actuar en frente de estudiantes con necesidades especiales, quiere zafarse de la responsabilidad de atender a jóvenes con necesidades especiales, pero su desafío es de aprender cómo hacerlo y es aquí donde intervienen los grupos de ayuda para que colaboren en estos casos

**TABLA 5: Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos**

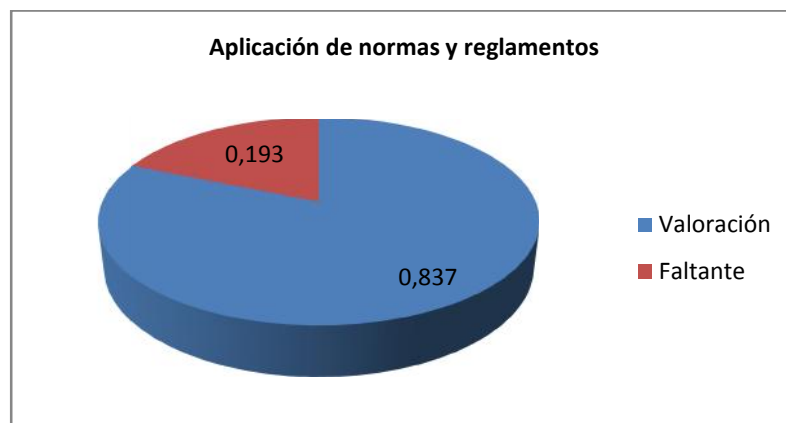
**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS(1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 62 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,306	3,465	1,133	62	4,904	0,079
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	3,619	1,545	62	5,164	0,083
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	3,157	2,163	62	5,320	0,086
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	3,003	2,369	62	5,372	0,087
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,306	3,388	1,236	62	4,930	0,080
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,306	3,08	1,648	62	5,034	0,081
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	3,542	1,648	62	5,190	0,084
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	2,849	2,575	62	5,424	0,087
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	3,234	2,06	62	5,294	0,085
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	3,388	1,854	62	5,242	0,085
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	51,874	<b>0,837</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 5:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento aplicación de normas y reglamentos, se obtuvo la valoración de: 0,837 puntos y difiere de los 1,03 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,193 puntos.

La preparación docente le permite ejercer y colaborar con la autoridad de acuerdo a lo que estipula la ley y el ordenamiento jurídico y por consiguiente trata de aplicar las disposiciones reglamentarias, está consciente de lo que ocurre a su alrededor, de su posición de docente más sin embargo falta concretar sus responsabilidades en el ejercicio profesional.

**TABLA 6: Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad**

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 62 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,306	3,388	3,914	62	7,608	0,123
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	3,465	1,751	62	5,216	0,084
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,306	3,157	1,545	62	5,008	0,081
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,156	0	2,695	2,163	62	5,014	0,081
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,078	0,051	3,311	1,545	62	4,985	0,080
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,306	2,926	1,854	62	5,086	0,082
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,306	3,08	1,648	62	5,034	0,081
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,255	2,849	2,06	62	5,164	0,083
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,051	3,773	1,236	62	5,06	0,082
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	48,175	<b>0,777</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 6:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento relaciones con la comunidad, se obtuvo la valoración de: 0,777 puntos y difiere de los 0,93 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,153 puntos.

El compromiso autoevaluativo le permite conocer que está preparado para ampliar sus habilidades y dirigir sus esfuerzos hacia la comunidad donde presta sus servicios docentes, sin embargo le es difícil ponerse del lado contrario y trata de acostumbrarse a la realidad educativa, su relación con los grupos de trabajo es algo que puede ser revisado para mejorar su accionar fuera del aula.

**TABLA 7: Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo**

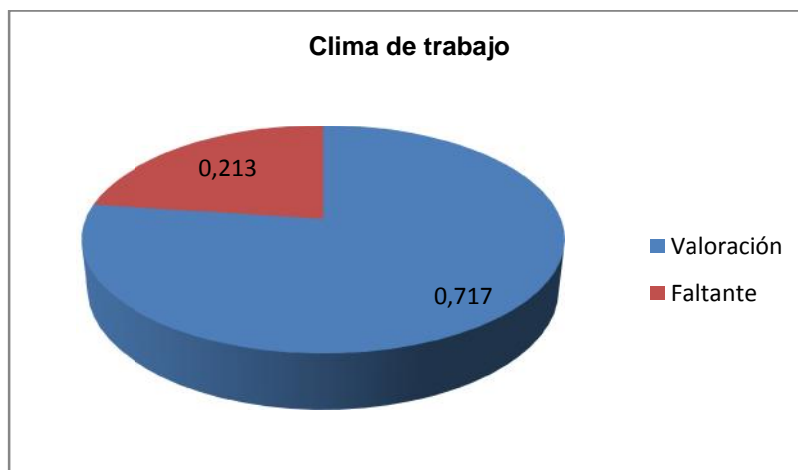
**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO**

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 62 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,13	0,051	3,003			
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,13	0,051	2,849	1,957	62	4,987	0,080
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,255	3,157	1,648	62	5,060	0,082
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,13	0,051	3,003	1,751	62	4,935	0,080
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,306	3,234	1,442	62	4,982	0,080
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,13	0,051	3,157	1,545	62	4,883	0,079
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,13	0	3,234	1,545	62	4,909	0,079
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,255	3,08	1,545	62	4,880	0,079
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,255	3,08	1,545	62	4,880	0,079
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	44,451	<b>0,717</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 7:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento clima de trabajo se obtuvo la valoración de: 0,717 puntos y difiere de los 0,93 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,213 puntos.

El clima laboral deja cierto sabor a individualidad o al establecimiento de grupos que en vez de ayudar al centro pueden provocar daño a la colectividad escolar; pero se proponen ideas que no se ejecutan en su totalidad, todos están conscientes de su responsabilidad, sin embargo se tienen diferencias que pueden ser acortadas.

Esquema 16:

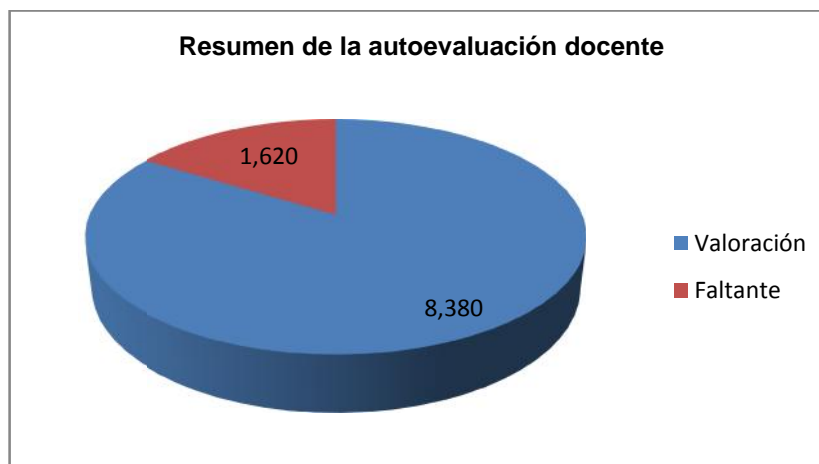
Resumen de la autoevaluación docente

<b>Instrumento para la autoevaluación de los docentes</b>	<b>10 puntos.</b>	<b>Valoración</b>
Sociabilidad pedagógica	0,75	0,571
Habilidades pedagógicas y didácticas	4,23	3,729
Desarrollo emocional	1,13	0,928
Atención a estudiantes con necesidades especiales	1,03	0,821
Aplicación de normas y reglamentos	1,03	0,837
Relación con la comunidad	0,93	0,777
Clima de trabajo	0,93	0,717
<b>TOTAL</b>		<b>8,380</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo



Gráfico 8:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumentos de evaluación y autoevaluación se obtuvo la valoración de: 8,380 puntos y difiere de los 10,00 puntos que aparece como referencia en el esquema 5, se puede hacer notar que existe un faltante de 1,620 puntos.

En general se puede indicar que la autoevaluación se presenta como Excelente, sin embargo hay que mejorar varios aspectos como son la sociabilidad pedagógica que combina la interrelación docente y estudiante y que afecta al cuerpo directivo de la institución, otro aspecto que es afectado es la atención al estudiante con necesidades especiales, también se encuentra el clima de trabajo; esto quiere decir que desarrollan sus actividades docentes sin embargo debe haber mayor interrelación entre los actores; estos aspectos que requieren de atención.

**Instrumento para la coevaluación de los docentes**

**TABLA 8: Coevaluación de los docentes: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Coevaluación de los docentes: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 62 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,192	5,78	15,785	62	21,757	0,351
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,192	6,358	15,015	62	21,565	0,348
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,768	5,491	15,015	62	21,274	0,343
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,96	5,202	15,015	62	21,177	0,342
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,384	6,069	15,015	62	21,468	0,346
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,384	5,78	15,400	62	21,564	0,348
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,192	6,358	15,015	62	21,565	0,348
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,96	5,202	15,015	62	21,177	0,342
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,192	6,358	15,015	62	21,565	0,348
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	193,112	<b>3,115</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 9:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo la valoración de: 3,115 puntos y difiere de los 3,46 puntos que aparece como referencia en el esquema anterior, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,345 puntos

La observación del desempeño profesional es muy considerada a tal punto que la calificación es buena, es decir el docente efectúa su labor acorde a sus capacidades y acondiciona el aula de acuerdo a sus necesidades, lo mejor de todo es que está consciente que puede utilizar medios y recursos que le pueden ayudar en su accionar.

**TABLA 9: Coevaluación de los docentes: cumplimiento de normas y reglamentos**

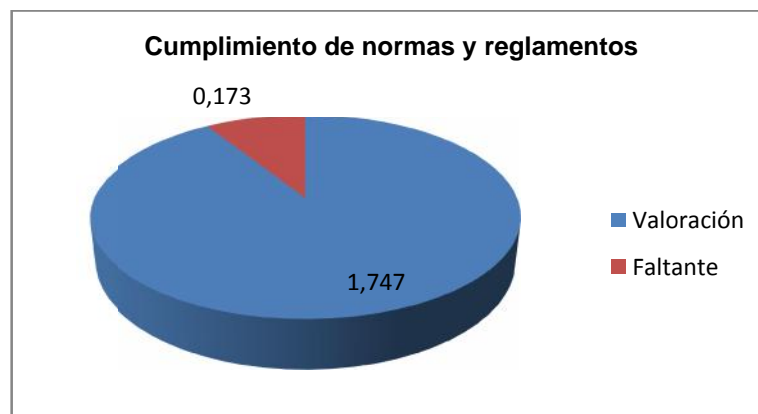
**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Coevaluación de los docentes: cumplimiento de normas y reglamentos**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	62 cuestionarios		
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,192	5,491	16,170	62	21,853	0,352
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,384	5,491	15,785	62	21,660	0,349
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,576	5,202	15,785	62	21,563	0,348
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,576	5,202	15,785	62	21,563	0,348
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,384	5,491	15,785	62	21,660	0,349
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	108,299	<b>1,747</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 10:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento cumplimiento de normas y reglamentos se obtuvo la valoración de: 1,747 puntos y difiere de los 1,92 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,173 puntos

El docente cumple con todas las disposiciones que emanan del ME y de la autoridad local, su evaluación es buena, actúa acorde al ejercicio de sus labores, pero las valoraciones indican que tiene que actuar conforme lo establecen los cronogramas de trabajo.

**TABLA 10: Coevaluación de los docentes: disposición al cambio en educación**

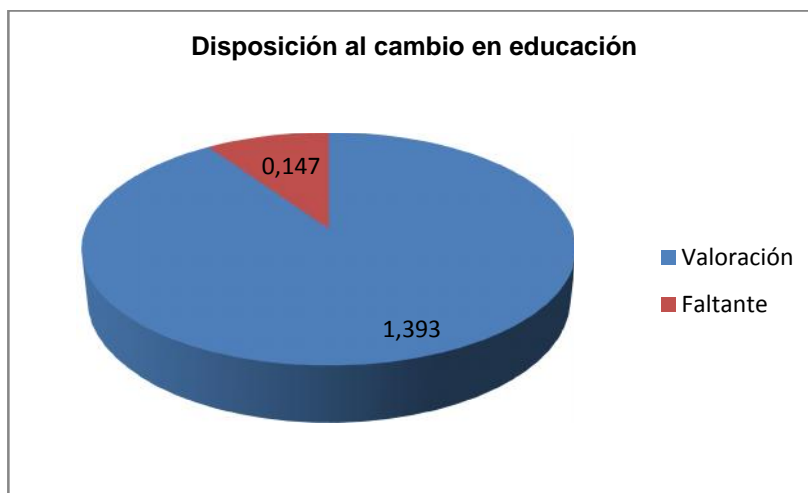
**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Coevaluación de los docentes: disposición al cambio en educación**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	62 cuestionarios		
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,384	5,202	16,17	62	21,756	0,351
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,192	5,202	16,17	62	21,564	0,348
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,576	5,202	15,785	62	21,563	0,348
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,096	0,384	5,202	15,785	62	21,467	0,346
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	86,350	<b>1,393</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 11:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento disposición al cambio en educación se obtuvo la valoración de: 1,393 puntos y difiere de los 1,54 puntos que aparece como referencia en el esquema 5, hay un faltante de 0,147 puntos

Según la información que se extrae, el docente está preparado y listo para actuar conforme lo indiquen las disposiciones que emanan de la autoridad, pero la valoración obtenida indica que es urgente que valore su accionar y que esté dispuesto a realizar actividades dentro y fuera del aula.

**TABLA 11: Coevaluación de los docentes: desarrollo emocional**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Coevaluación de los docentes: desarrollo emocional**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	46 cuestionarios		
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,192	5,202	11,550	46	16,944	0,368
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,384	5,491	11,550	46	17,425	0,379
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,576	5,202	15,400	46	21,178	0,460
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,096	0,384	5,202	9,625	46	15,307	0,333
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,576	5,491	13,475	46	19,542	0,425
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,384	5,202	11,550	46	17,136	0,373
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,384	5,202	11,550	46	17,136	0,373
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,384	5,491	9,6250	46	15,500	0,337
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	140,168	<b>3,047</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo



Gráfico 12:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento desarrollo emocional se obtuvo la valoración de: 3,047 puntos y difiere de los 3,08 puntos que aparece como referencia en el esquema 5, existe un faltante de 0,033 puntos

En este caso ocurre que el docente tiene un excelente estado emocional gracias a familiaridad que demuestran sus estudiantes y el compañerismo además de su predisposición para actuar dentro de su campo laboral, pero la valoración faltante demuestra que hay que favorecer la apariencia personal y debe estar dispuesto a respetar los criterios e ideas ajenas.

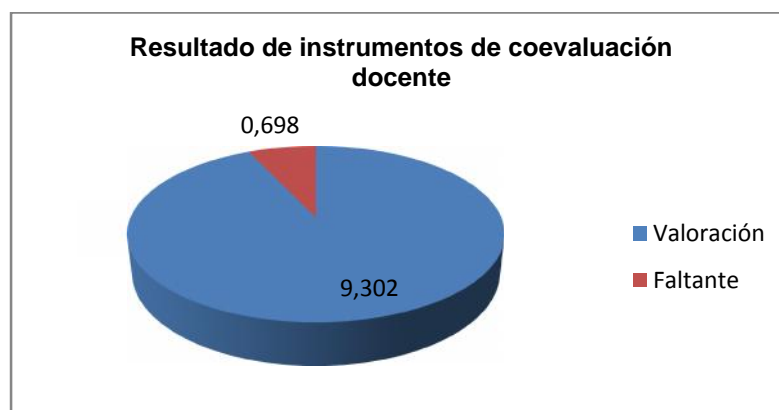
Esquema 17:

Resultado de instrumentos de coevaluación docente

<b>Instrumento para la coevaluación de los docentes</b>	<b>10 puntos.</b>	
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,46	3,115
Cumplimiento de normas y reglamentos	1,92	1,747
Disposición al cambio en educación	1,54	1,393
Desarrollo emocional	3,08	3,047
TOTAL		9,302

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 13:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Análisis:

Lo que ocurre es que el docente trata de compartir con sus compañeros sus ideales, sus proyectos sin embargo a nivel general se podrían presentar circunstancias que altere su estabilidad emocional, pero que no afecta el sentir laboral, el docente está consciente de sus responsabilidades. Y tiene dificultades para adaptarse a los cambios.

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector**

**TABLA 12: Evaluación de los docentes por parte del rector: sociabilidad pedagógica**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte del rector: sociabilidad pedagógica**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	14 cuestionarios		
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,222	0,296	0,663	1,770	14	2,951	0,211
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,074	0,592	1,105	1,180	14	2,951	0,211
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,148	0,444	1,326	0,885	14	2,803	0,200
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	6,956	0,444	0,442	1,475	14	9,317	0,666
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,296	0,296	0,663	1,475	14	2,730	0,195
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,222	0,444	0,663	1,475	14	2,804	0,200
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,296	0,592	0,884	0,590	14	2,362	0,169
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,074	0,444	0,442	2,360	14	3,320	0,237
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	29,238	<b>2,088</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 14:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento sociabilidad pedagógica se obtuvo la valoración de: 2,088 puntos y difiere de los 2,35 puntos que aparece como referencia en el esquema 5, aparece un faltante de 0,262 puntos

Análisis:

La autoridad del centro educativo considera que el cuerpo docente en general respeta las opiniones del alumnado, ayuda a mejorar las habilidades; pero requiere de ajustes en el ejercicio docente.

**TABLA 13: Evaluación de los docentes por parte del rector: atención a los estudiantes con necesidades individuales**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte del rector: atención a los estudiantes con necesidades individuales**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
						14 cuestionarios		
INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,074	0,296	0,663	2,360	14	3,393	0,242
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,148	0,148	0,221	2,950	14	3,467	0,248
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,148	0,296	0,884	1,770	14	3,098	0,221
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,148	0,221	3,540	14	3,909	0,279
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,148	0,148	0,221	2,950	14	3,467	0,248
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	0,074	0,148	0,442	2,950	14	3,614	0,258
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,074	0,296	0,442	2,655	14	3,467	0,248
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	24,415	<b>1,744</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 15:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento atención a los estudiantes con necesidades individuales se obtuvo la valoración de: 1,744 puntos y difiere de los 2,06 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, existe un faltante de 0,316 puntos

Se considera que los docentes toman en cuenta su accionar y actúan como corresponde cuando se presentan los casos de estudiantes que tienen necesidades especiales, sin embargo es urgente que aprenda a escuchar lo que expresan sus estudiantes.

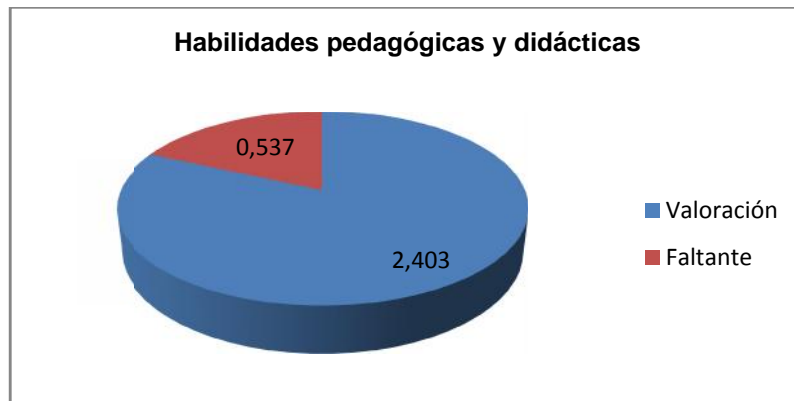
**TABLA 14: Evaluación de los docentes por parte del rector: habilidades pedagógicas y didácticas**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 14 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,148	0,444	0,884	1,475	14	2,951	0,211
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,074	0,592	0,884	1,475	14	3,025	0,216
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,592	0,296	1,105	3,835	14	5,828	0,416
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,148	0,444	0,884	1,475	14	2,951	0,211
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,074	0,444	0,663	2,065	14	3,246	0,232
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,074	0,296	0,884	2,065	14	3,319	0,237
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,148	0,592	0,884	1,180	14	2,804	0,200
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,148	0,592	0,442	1,770	14	2,952	0,211
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,148	0,444	0,884	2,065	14	3,541	0,253
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0,148	0,444	0,663	1,770	14	3,025	0,216
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>33,642</b>	<b>2,403</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 16:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo la valoración de: 2,403 puntos y difiere de los 2,94 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, tiene un faltante de 0,537 puntos

Se toma en cuenta al docente y se le da una calificación aproximada de buena, dando a entender que el docente tiene habilidades pedagógicas y se confirma su accionar en el aula. Pero es necesario reforzar todo aquello que mejore su labor.



**TABLA 15: Evaluación de los docentes por parte del rector: aplicación de normas y reglamentos**

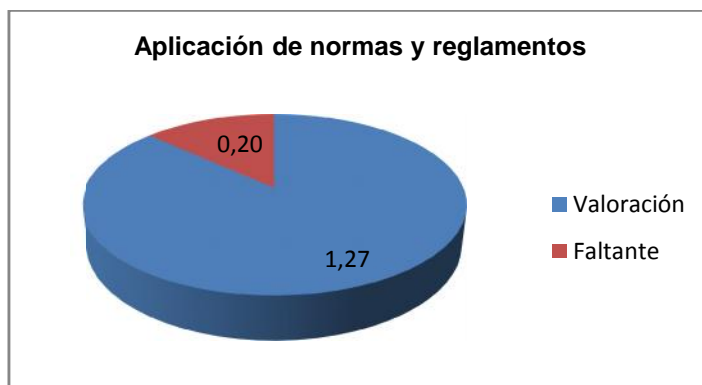
**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte del rector: aplicación de normas y reglamentos**

<b>4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS ( 1.47 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	14 cuestionarios		
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,074	0,148	0,442	2,950	14	3,614	0,258
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,074	0,148	0,884	2,360	14	3,466	0,248
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,148	0,296	0,884	1,770	14	3,098	0,221
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	0,296	0,221	2,950	14	3,541	0,253
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>17,849</b>	<b>1,275</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 17:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento aplicación de normas y reglamentos se obtuvo la valoración de: 1,275puntos y difiere de los 1,47puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, existe un faltante de 0,195puntos

Al revisar los datos se puede decir que los docentes cumplen sus obligaciones y actúan como corresponde en el ejercicio profesional. Pero es necesario que no conjugue su labor docente y con su labor en el hogar, el docente en aula y fuera de ella, las acciones fuera del aula o individuales deben ser separadas y bien marcadas.

**TABLA 16: Evaluación de los docentes por parte del rector: relación con la comunidad**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte del rector: relación con la comunidad**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	14 cuestionarios		
	En promedio, el docente de su institución:							
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,074	0,148	0,442	2,950	14	3,614	0,258
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,074	0,148	0,884	2,360	14	3,466	0,248
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,074	0,296	1,105	1,770	14	3,245	0,232
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,074	0,296	0,663	2,360	14	3,393	0,242
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	13,718	<b>0,980</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 18:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

De acuerdo a la información obtenida existe participación docente en las actividades dentro y fuera del aula, pero los valores permiten detectar que es necesario compartir con sus compañeros estrategias que le permitan mejorar las actividades en el aula.

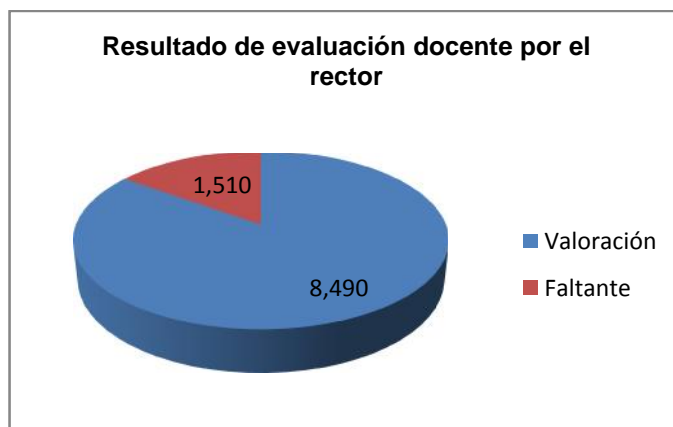
Esquema 18:

Resultado de evaluación docente por el rector

<b>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector</b>	<b>10 puntos.</b>	<b>Valoración</b>
Sociabilidad pedagógica	2,35	2,088
Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,06	1,744
Habilidades pedagógicas y didácticas	2,94	2,403
Aplicación de normas y reglamentos	1,47	1,275
Relación con la comunidad	1,18	0,980
<b>TOTAL</b>		<b>8,490</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 19:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumentos de resultado de evaluación docente por el rector se obtuvo la valoración total de: 8,490 puntos y difiere de los 10,00 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, hay un faltante de 1,510 puntos.

Análisis:

A pesar que existe una buena sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades especiales; la valoración indica que se debe de trabajar en la interrelación con la comunidad y la determinación en la aplicación de normas y reglamentos ya que estos elementos fortalecen las habilidades docentes.

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del estudiante**

**TABLA 17: Evaluación de los docentes por parte del estudiante: habilidades pedagógicas y didácticas**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

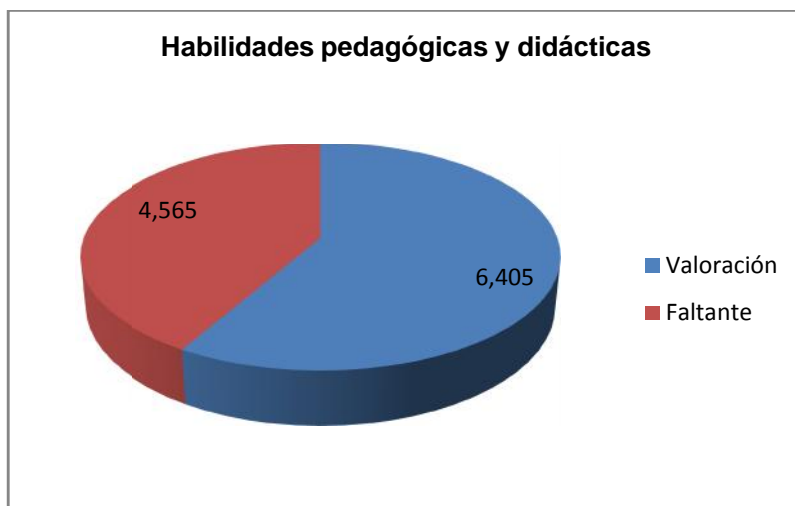
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	512 cuestionarios		
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,056	77,31	73,14	105,19	512	256,697	0,501
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,408	120,7	76,32	12,708	512	211,162	0,412
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	1,936	104,1	101,23	10,590	512	217,891	0,426
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,760	107	99,11	8,472	512	216,301	0,422
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,760	99,19	114,48	3,530	512	218,963	0,428
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1,584	100,6	112,36	4,236	512	218,785	0,427
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,640	96,72	114,48	3,530	512	217,372	0,425
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	6,336	78,01	132,5	3,530	512	220,379	0,430
1.8.2. Sintetizar.	0	6,864	104,1	91,69	3,530	512	206,219	0,403
1.8.3. Reflexionar.	0	6,688	107,3	87,45	3,530	512	204,980	0,400
1.8.4. Observar.	0	6,512	109,8	84,27	3,530	512	204,095	0,399
1.8.5. Descubrir.	0	5,808	109,1	87,45	3,530	512	205,865	0,402
1.8.6. Redactar con claridad.	0	6,160	65,31	153,17	2,118	512	226,753	0,443
1.8.7. Escribir correctamente.	0	6,336	66,01	151,58	2,118	512	226,045	0,441

1.8.8. Leer comprensivamente.	0	5,984	63,89	155,82	2,118	512	227,815	0,445
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3279,322	<b>6,405</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
 Elaboración: Artemicias Hidrovo



Gráfico 20:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo la valoración de: 6,405 puntos y difiere de los 10,97 puntos que aparece como referencia en el esquema 5, existe un faltante de 4,565 puntos

En la información que se presenta existen varios inconvenientes en donde el estudiante en la información facilitada da a entender que al docente le faltan ciertos aspectos para que sean aceptadas sus habilidades pedagógicas dentro del aula, entonces aparece la carencia de interrelación docente – estudiante acerca del contenido de la clase, así como las normas y demás acciones como falta de planificación o el contenido anual de la materia y otros aspectos que se son necesarios durante el ejercicio profesional.

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

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades de sociabilidad pedagógica**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	512 cuestionarios		
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	17,25	69,89	78,44	84,72	512	250,302	0,489
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,056	77,31	73,14	105,19	512	256,697	0,501
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	3,344	101,3	93,28	21,18	512	219,115	0,428
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	6,336	100,6	78,97	29,652	512	215,563	0,421
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	6,688	96,72	103,35	3,530	512	210,290	0,411
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	5,984	66,01	139,39	19,768	512	231,153	0,451
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	1383,120	<b>2,701</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 21:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento habilidades de sociabilidad y didáctica se obtuvo la valoración de: 2,701 puntos y difiere de los 4,12 puntos que aparece como referencia en el esquema 5, aparece un faltante de 1,419 puntos

En la valoración se puede observar que hay dificultades en las actividades pedagógicas de cómo el docente hace referencia al contenido de clase, resúmenes de clase y temas tratados con anterioridad, por consiguiente el docente debe mejorar sus habilidades de sociabilidad para que se interrelacionen con sus estudiantes.

**TABLA19: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: atención a estudiantes con necesidades individuales**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: atención a estudiantes con necesidades individuales**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	512 cuestionarios		
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	1,76	77,31	73,14	35,30	512	187,507	0,366
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,168	109,8	78,97	63,54	512	255,461	0,499
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	6,336	86,49	64,13	77,66	512	234,611	0,458
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	9,504	105,5	55,65	42,36	512	213,061	0,416
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	4,752	66,01	151,58	77,66	512	300,003	0,586
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	1,76	104,1	87,45	63,54	512	256,885	0,502
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	5,984	63,89	118,72	91,78	512	280,377	0,548
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>1727,905</b>	<b>3,375</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 22:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento atención a estudiantes con necesidades individuales se obtuvo la valoración de: 3,375 puntos y difiere de los 4,80 puntos que aparece como referencia en el esquema 6, existe un faltante de 1,425 puntos

La valoración indica que el docente debe de dirigir su atención hacia las necesidades de los estudiantes, como por ejemplo las tareas y la inasistencia, sin embargo se puede decir que maneja con prudencia a los estudiantes que requieren de su ayuda, tratando de promover el acceso a personal especializado para resolver inconvenientes que puede notar en el aula además de tratar de promover la integración en el aula.

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

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: relación con los estudiantes**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	512 cuestionarios		
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	14,96	26,48	22,79	61,422	512	125,647	0,245
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	17,25	92,49	0	64,952	512	174,686	0,341
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	13,2	61,78	77,91	60,010	512	212,895	0,416
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	17,25	52,95	76,32	52,95	512	199,468	0,390
4.5. Resuelve los actos indisciplinarlos de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	11,97	63,54	92,75	45,89	512	214,148	0,418
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	14,96	58,25	94,34	34,594	200	202,139	1,011
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	1128,983	<b>2,821</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 23:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento relación con los estudiantes, se obtuvo la valoración de: 2,821 puntos y difiere de los 4,11 puntos que aparece como referencia en el esquema 6, tiene un faltante de 1,289 puntos

El docente procura resolver cualquier acto indisciplinario que se puede presentar en el aula, motivando las buenas relaciones entre estudiantes, pero mantiene poco control en lo referente a la discriminación y el respeto en el aula.

Esquema 19:

Resultado de evaluación docente por los estudiantes

<b>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes</b>	<b>24 puntos.</b>	
Habilidades pedagógicas y didácticas	10,97	6,405
Habilidades de sociabilidad y didáctica	4,12	2,701
Atención a estudiantes con necesidades individuales	4,80	3,375
Relación con los estudiantes	4,11	2,821
		15,302

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 24:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se obtuvo la valoración total de: 15,302puntos y difiere de los 24,00 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, existe un faltante de 8,698 puntos.



#### Análisis:

La evaluación de los docentes por los estudiantes deja cierta incertidumbre en la labor del profesor, el estudiante deja notar que no está contento con la planificación en el aula y cuestiona las habilidades de sociabilidad y didáctica de sus docentes, y lo mismo ocurre con la relación entre docentes y estudiantes; pero un porcentaje de estudiantes indican que el docente mantiene un nivel pedagógico y didáctico aceptable.

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia**

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

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: relación con la comunidad**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	318 cuestionarios		
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0,422	19,79	92,904	104,53	318	217,645	0,684
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0,422	19,37	92,904	103,69	318	216,381	0,680
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,211	19,37	77,736	123,92	318	221,234	0,696
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	655,260	<b>2,061</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 25:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento relación con la comunidad, se obtuvo la valoración de: 2,061 puntos y difiere de los 2,53 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,469 puntos.

El padre de familia tiene una valoración respecto de la labor docente en forma general aprecia lo que se hace por su hijo en el aula, pero puede ver que es necesario revisar la interrelación con los miembros de la comunidad educativa, que realice actividades con los padres de familia y la comunidad.

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

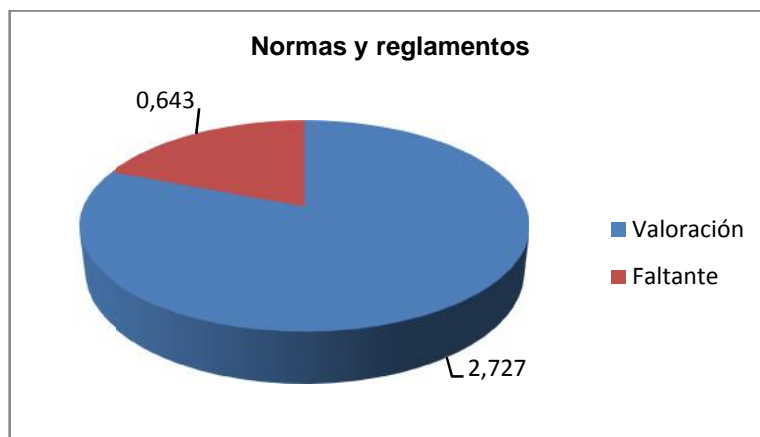
**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: normas y reglamentos**

<b>2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	318 cuestionarios		
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	18,95	93,536	105,38	318	217,856	0,685
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,422	18,95	93,536	103,69	318	216,592	0,681
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,422	18,95	93,536	103,69	318	216,592	0,681
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	18,95	93,536	103,69	318	216,170	0,680
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>867,210</b>	<b>2,727</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 26:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento normas y reglamentos, se obtuvo la valoración de: 2,727 puntos y difiere de los 3,37 puntos que aparece como referencia en el esquema 6, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,643 puntos.

El representante o padre de familia estima el cumplimiento de las normas y reglamentos por parte del cuerpo docente y lo expresa en su calificación, y pide puntualidad en el ejercicio docente, entregando calificaciones a tiempo y que el docente se comuniquen con los representantes respecto al rendimiento académico de sus hijos.

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

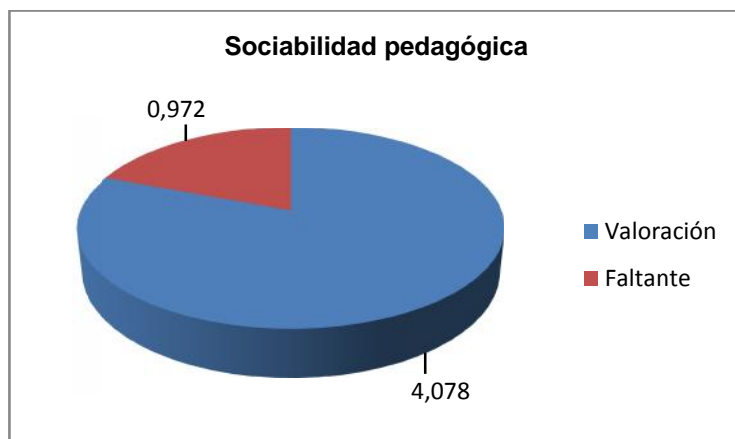
**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: sociabilidad pedagógica**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	318 cuestionarios		
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	18,95	94,168	104,53	318	217,645	0,684
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,422	18,52	93,536	103,69	318	216,171	0,680
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,422	18,95	92,272	103,69	318	215,328	0,677
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0		18,95	92,272	103,69	318	214,906	0,676
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0,422	18,95	92,904	103,69	318	215,960	0,679
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	20,21	92,904	103,69	318	216,801	0,682
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>1296,811</b>	<b>4,078</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 27:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento sociabilidad pedagógica se obtuvo la valoración de: 4,078 puntos y difiere de los 5,05 puntos que aparece como referencia en el esquema 6, existe un faltante de 0,972 puntos.

El padre de familia toma en cuenta el sentir del su representado y lo realiza dándole una calificación acorde a su criterio; entonces, la valoración faltante da pauta al padre de familia para que exija el cumplimiento total de los aspectos de sociabilidad pedagógica.

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

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: atención a estudiantes con necesidades individuales**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 318 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	18,95	94,168	103,69	318	216,802	0,682
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	18,95	94,168	103,69	318	216,802	0,682
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	2,211	19,37	92,904	103,69	318	216,802	0,682
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,633	18,95	92,904	103,69	318	216,171	0,680
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0,633	18,95	92,904	103,69	318	216,171	0,680
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0,422	18,95	93,536	103,69	318	216,592	0,681
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>1299,340</b>	<b>4,086</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo



Gráfico 28:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento atención a estudiantes con necesidades individuales, se obtuvo la valoración de: 4,086 puntos y difiere de los 5,05 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,964 puntos.

Los padres de familia entienden que sus hijos son atendidos acorde a los intereses y necesidades; en general, procura que se atienda a sus hijos de manera específica y que cuando aparezca algún problema sea atendido conforme las necesidades del problema manteniendo el ritmo de trabajo en el aula y fuera de ella.

Análisis:

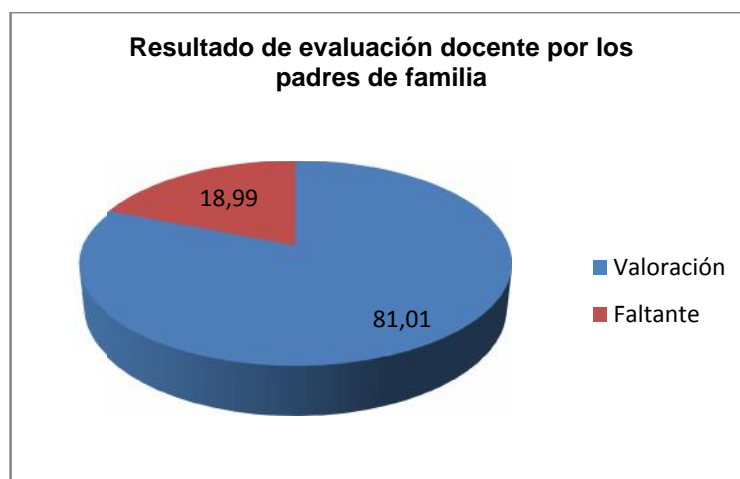
Esquema 20:

Resultado de evaluación docente por los padres de familia

<b>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia</b>	<b>16 puntos.</b>	
Relación con la comunidad	2,53	2,061
Normas y reglamentos	3,37	2,727
Sociabilidad pedagógica	5,05	4,078
Atención a estudiantes con necesidades individuales	5,05	4,086
		12,952

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 29:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se obtuvo la valoración total de: 12,952puntos y difiere de los 16,00 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 3,048 puntos.

Análisis:

En forma general el padre de familia tiene una valoración de la atención de sus hijos y de la sociabilidad pedagógica la cual no es perfecta y esto da pautas para que se proceda a realizar una revisión, en cambio la relación con la comunidad y la aplicación de normas y reglamentos necesita de un profundo análisis ya que según la valoración la relación con la comunidad necesita mayor atención.

**Matriz de evaluación - observación de la clase del docente**

**TABLA 25: matriz de evaluación - observación de la clase del docente: actividades iniciales**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	18	6
2. Inicia su clase puntualmente.	19	5
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	19	5
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes	18	6
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	18	6
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	14	10
Total respuestas	<b>106</b>	<b>38</b>
Puntaje total.	<b>132,50</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5,52</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 30:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento actividades iniciales se obtuvo la valoración de: 5,52 puntos y difiere de los 7,50 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 1,980 puntos.

La valoración de la observación de la clase trae consigo varios elementos que necesitan revisión por el docente a cargo del aula, independientemente de la asignatura; se necesita revisar el conocimiento previo del alumno para iniciar las actividades en el aula, la puntualidad, las tareas y los temas de clase.

**TABLA 27: Matriz de evaluación - observación de la clase del docente: proceso de enseñanza aprendizaje**

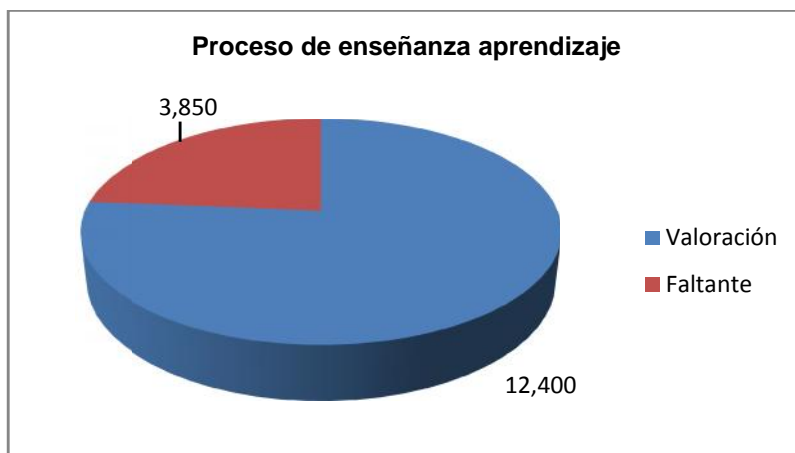
**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Matriz de evaluación - observación de la clase del docente: proceso de enseñanza aprendizaje**

<b>B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)</b>	<b>VALORACIÓN</b>	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	18	6
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales <i>o anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	18	6
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	18	6
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	18	6
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	19	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	19	6
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	20	4
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	18	6
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	18	6
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	18	6
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	18	6
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	18	6
13. Envía tareas	18	6
Total respuestas	238	75
Puntaje total.	298	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>12,40</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 31:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento actividades iniciales se obtuvo la valoración de: 12,40 puntos y difiere de los 16,25 puntos que aparece como referencia en el esquema 6, tiene un faltante de 3,850 puntos.

La valoración que se expresa en este apartado permite hacer referencia a que algo está ocurriendo con algún grupo de docentes; en el punto de verificación de conocimientos se aplican los indicadores que el docente debería dominar y se presentan deficiencias; por otro lado se encuentran los datos de los valores que se presentan en la tabla e indican que se requiere una revisión urgente de las experiencias previas de los estudiantes para avanzar en el aprendizaje, que el docente utilice ejemplos anecdóticos para aumentar las destrezas de los estudiantes, que exista relación entre los temas de clase y la realidad circundante, actividades y alternativas en la clase.

**TABLA 28: Matriz de evaluación - observación de la clase del docente: ambiente en el aula**

**Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Matriz de evaluación - observación de la clase del docente: ambiente en el aula**

<b>C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)</b>	<b>VALORACIÓN</b>	
	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	20	4
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	20	4
3. Valora la participación de los estudiantes.	19	5
4. Mantiene la disciplina en el aula.	19	5
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	20	4
Total respuestas	98	22
Puntaje total.	122,5	27,5
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5,10</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>23,02</b>	<b>-</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo



Gráfico 32:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento ambiente en el aula, se obtuvo la valoración de: 5,10 puntos y difiere de los 6,25 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, carece de 1,150 puntos.

#### Análisis:

En este criterio se indica que el ambiente general en el aula, se observa un trato básico llama la atención la valoración que el docente da a la participación de los estudiantes en el aula y la disciplina son elementos que necesitan un mayor refuerzo, por otro lado aparece el trato, afecto y la participación de los alumnos en el aula que deben ser atendidos.

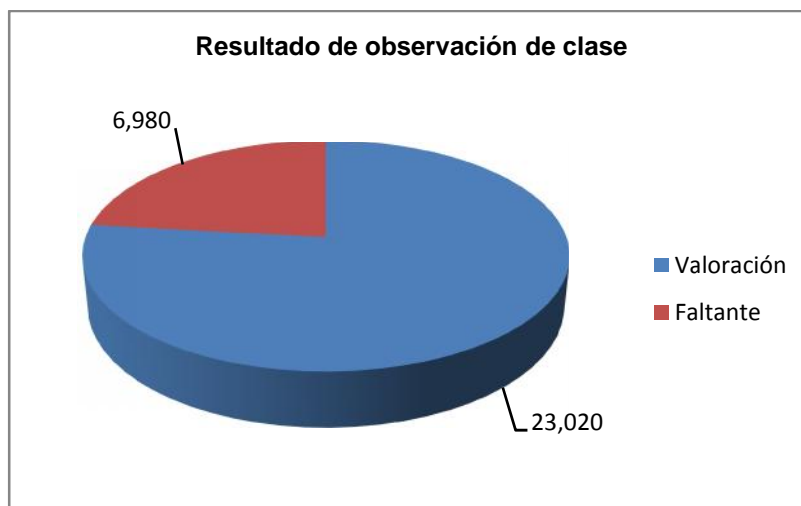
Esquema 21:

Resultado de observación de clase

Observación de la clase impartida por el docente	30 puntos.	Valoración
Actividades iniciales	7,50	5,52
Proceso de enseñanza y aprendizaje	16,25	12,40
Ambiente en el aula	6,25	5,10
TOTAL		23,02

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 33:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumento para la evaluación de la observación de la clase impartida por el docente se obtuvo la valoración total de: 23,02 puntos y difiere de los 30,00 puntos que aparece como referencia en el esquema 6, existe un faltante de 6,980 puntos.

Básicamente, quiere decir que hay procesos que requieren de la atención del docente; el proceso de enseñanza y aprendizaje, ambiente en el aula y los criterios iniciales se exhorta una revisión profunda de estos elementos.

**Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al rector, concejo directivo o técnico, concejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.**

**Instrumento para la autoevaluación del rector**

**TABLA 29: Autoevaluación del rector: competencias gerenciales**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Autoevaluación del rector: competencias gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	5 cuestionario		
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,174	0	0,175	0,233	5	0,582	0,116
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,058	0,116	0,175	0,699	5	1,048	0,210
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

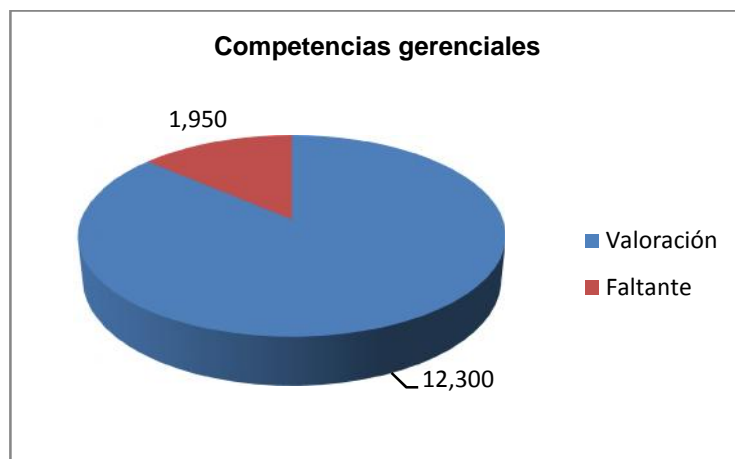
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.								
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

apoyo del Consejo Técnico.								
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	61,498	<b>12,300</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 34:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento competencias gerenciales, se obtuvo la valoración de: 12,300 puntos y difiere de los 14,25 puntos que aparece como referencia en el esquema 7, existe un faltante de 1,950 puntos.

Análisis:

Los criterios que se describen permiten concluir que hay una aceptación en las competencias gerenciales de la institución es decir la autoridad está consciente de sus responsabilidades y las acepta, pero es necesaria una revisión global de las actividades, actitudes y aptitudes en el ejercicio profesional de las funciones del rector.

**TABLA 30: Autoevaluación del rector: competencias pedagógicas**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de  
Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Autoevaluación del rector: competencias pedagógicas**

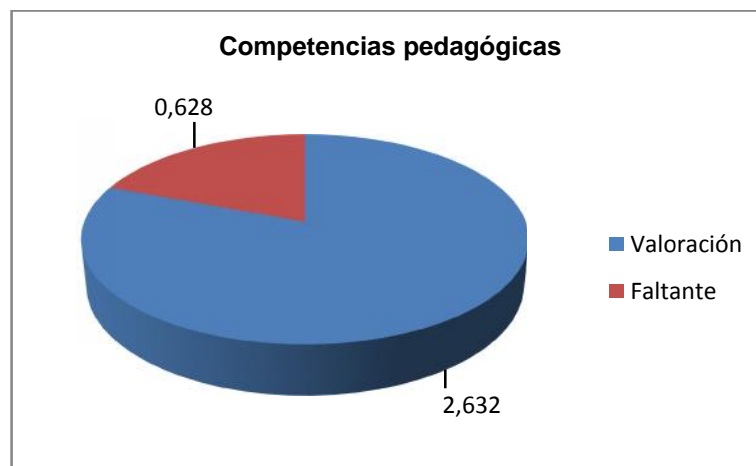
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,175	0,6996	5	0,991	0,198
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	0,6996	5	0,9906	0,198
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198



2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	13,159	<b>2,632</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 35:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento competencias pedagógicas, se obtuvo la valoración de: 2,632 puntos y difiere de los 3,26 puntos que aparece como referencia en el esquema 7, se puede hacer notar que existe un faltante de 0,628 puntos.

El desempeño de las competencias pedagógicas tienen una valoración que aproximadamente nos indica que el administrador se siente preparado para actuar y ejercer sus funciones; pero requiere del esfuerzo recurrente del trabajo diario para dominar otros aspectos necesarios en el ejercicio profesional como por ejemplo la supervisión del trabajo en el aula, la asesoría a docentes acerca de nuevos procesos metodológicos de enseñanza y la revisión del aprendizaje.

**TABLA 31: Autoevaluación del rector: competencias de liderazgo en la comunidad**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Autoevaluación del rector: competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	5 cuestionarios		
	3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	8,910	1,782
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,713</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 36:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento competencias de liderazgo en la comunidad se obtuvo la valoración de: 1,782 puntos y difiere de los 2,09 puntos que aparece como referencia en el esquema 7, tiene un faltante de 0,308 puntos.

La autoevaluación nos indica que la valoración en las competencias de liderazgo en la comunidad requiere de una revisión, por cuanto no alcanza a ejecutarse completamente las actividades planteadas. Entonces, al no cumplirse a cabalidad será necesaria una revisión de todos los elementos que intervienen en este apartado.

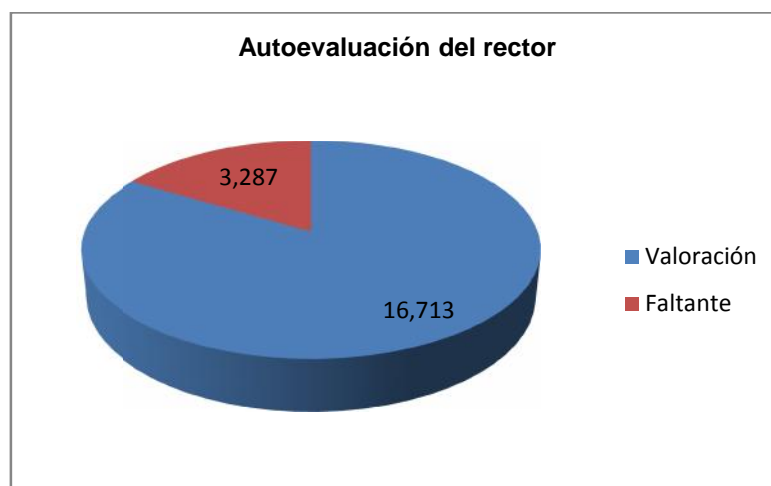
Esquema 22:

Autoevaluación del rector

<b>Autoevaluación del rector</b>	<b>20 puntos.</b>	<b>Valoración</b>
Competencias gerenciales	14,65	12,300
Competencias pedagógicas	3,26	2,632
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,09	1,782
		16,713

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 37:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumento para la evaluación de observación de la clase impartida por el docente se obtuvo la valoración total de: 16,713puntos y difiere de los 20,00 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 3,287 puntos.

En forma general se indica que la autoevaluación del rector se requiere de atención a las competencias de liderazgo en la comunidad, las competencias gerenciales y pedagógicas puesto que se encuentran en un nivel aceptable pero que no es el ideal. Entonces, se necesita de la atención de las autoridades.

**Instrumento para la evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico**

**TABLA 32: Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico: competencias gerenciales**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de  
Calceta, Provincia De Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico: competencias gerenciales**

COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	4		
						cuestionarios		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221

1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192

1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,236	0,177	1,416	4	1,829	0,457
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162



1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,354	1,416	4	1,888	0,472
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,118	0,354	1,416	4	1,888	0,472
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,531	0,233	4	0,764	0,191
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,118	0,177	1,416	4	1,711	0,428
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,118	0,354	1,416	4	1,888	0,472

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>55,162</b>	<b>13,791</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 38:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento competencias gerenciales se obtuvo la valoración de: 13,791 puntos y difiere de los 14,65 puntos que aparece como referencia en el esquema 7, tiene un faltante de 0,799 puntos.

En este compendio de competencias gerenciales para evaluar al rector por parte del comité directivo o técnico, aparecen varios elementos como son la jerarquización de los objetivos que el rector desea alcanzar en el transcurso del año escolar, además de promover la innovación pedagógica estos elementos aparecen centrados en las decisiones que toma la autoridad.

Por otro lado varios elementos como el incentivo al personal académico para que asista a seminarios, cursos de perfeccionamiento en didáctica, la entrega de estadísticas a la autoridad competente, el trabajo comunitario que deben realizar los estudiantes, las sesiones de trabajo con el concejo técnico y las reuniones con los directivos de padres de familia y estudiantes requieren de revisión en función de buscar la calidad en el centro de estudios.

**TABLA 33: Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico: competencias pedagógicas**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

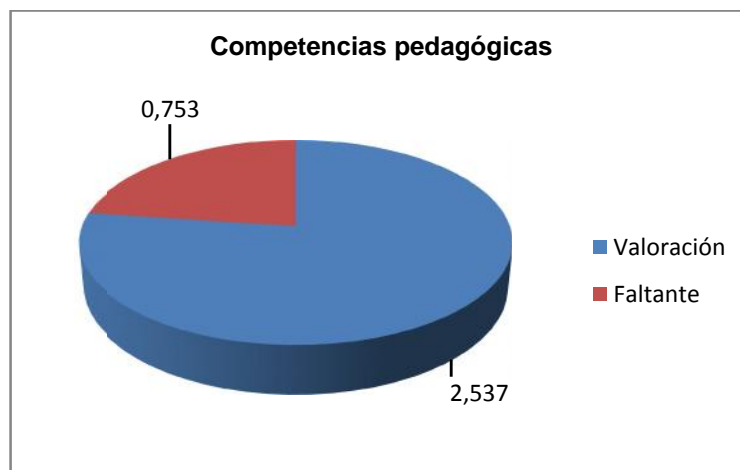
**Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico: competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	14 cuestionarios		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
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	0,531	0,236	4	0,767	0,192
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
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	0,531	0,236	4	0,767	0,192
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>10,148</b>	<b>2,537</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 39:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento competencias pedagógicas, se obtuvo la valoración de: 2,537 puntos y difiere de los 3,29 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, existe un faltante de 0,753 puntos.

El comité directivo de la institución según la valoración la autoridad del centro de estudios pretende ejecutar acciones que ayudan al proceso pedagógico tales como: la realización del PEI, el plan anual, la revisión de la planificación anual con el concejo directivo, observando las clases de sus compañeros profesores, asesorando en nuevas metodologías de enseñanza, solicitando a los docentes que den a conocer los objetivos de la clase, verificando el aprendizaje y realizando acciones para evitar la deserción.

Pero que los elementos descritos requieren de la atención de la autoridad. Y que es urgente la observación de los elementos como por ejemplo la supervisión del proceso de aprendizaje de los alumnos y la realización de acciones para evitar la repitencia escolar en el centro educativo.

**TABLA 34: Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico: competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	4		
	cuestionarios							
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	6,549	<b>1,637</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>17,522</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 40:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento competencias de liderazgo en la comunidad, se obtuvo la valoración de: 1,637 puntos y difiere de los 2,12 puntos que aparece como referencia en el esquema 7, hay un faltante de 0,483 puntos.

La calificación de las competencias de liderazgo nos indica que se requiere de la atención por cuanto hay que mejorar la interrelación con la comunidad en lo referente a la integración con otros organismos que posiblemente ayuden al desarrollo de actividades con instituciones nacionales o extranjeras involucrando a la comunidad dentro del proceso educativo.

Sin embargo posee iniciativa para mantener cierto grado de comunicación con la comunidad educativa, apoyando las actividades, evitando conductas discriminatorias y promoviendo la participación.



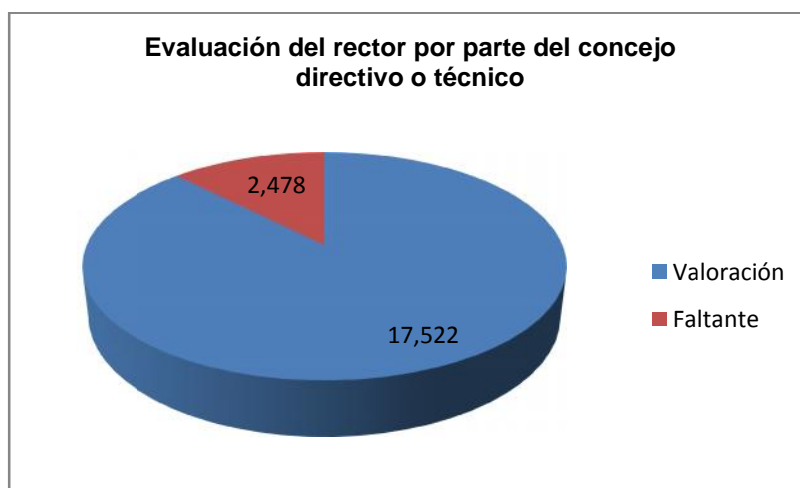
Esquema 23:

Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico

<b>Evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico</b>	<b>20 puntos.</b>	<b>Valoración</b>
Competencias gerenciales	14,59	13,791
Competencias pedagógicas	3,29	2,094
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,12	1,637
TOTAL		17,522

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 41:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumentos para la evaluación de la evaluación del rector por parte del concejo directivo o técnico se obtuvo la valoración total de: 17,522 puntos y difiere de los 20,00 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, se puede hacer notar que existe un faltante de 2,478 puntos.

**Análisis:**

La evaluación del rector por parte del consejo directivo es en forma general requiere de la urgente atención a las competencias de liderazgo en la comunidad, así como también en las competencias gerenciales y pedagógicas, puesto que sin la realización de nuevos procesos que generen nuevos actos que ayuden a mejorar la calidad educativa no se avanzará en esta tarea y no se fortalecerá la labor directiva.

**Instrumento para evaluación del rector por parte del concejo estudiantil**

**TABLA 35: Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil: competencias gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	30 cuestionarios		
	1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0,714	4,824	12,870		
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,537	1,785	4,288	10,010	30	16,620	0,554
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,179	3,213	4,288	8,580	30	16,260	0,542
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,358	1,428	4,288	11,440	30	17,514	0,584
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0,714	4,824	12,870	30	18,587	0,620
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,537	1,785	4,288	10,010	30	16,620	0,554
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	3,213	4,288	8,580	30	16,260	0,542
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,358	1,428	4,288	11,440	30	17,514	0,584
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,895	2,856	5,36	5,005	30	14,116	0,471
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	1,611	3,213	5,36	1,430	30	11,614	0,387
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,537	2,142	4,288	12,870	30	19,837	0,661

1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,716	1,785	5,36	11,440	30	19,301	0,643
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,895	1,785	4,288	12,155	30	19,123	0,637
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,716	2,856	4,288	10,725	30	18,585	0,620
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>240,538</b>	<b>8,018</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 42:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento del rector por parte del concejo estudiantil se obtuvo la valoración de: 8,018 puntos y difiere de los 10,00 puntos que aparece como referencia en el esquema 7, pero tiene un faltante de 1,982 puntos.

Los estudiantes valoran del comité estudiantil tienen una valoración directa respecto de las actividades del rector por ejemplo llama la atención que el rector trata de no tener contacto con las actividades de manejo económico del comité de padres de familia pero solicita información de sus gastos pero si trata de tomar en cuenta a los padres en la planificación, se puede notar una baja valoración en la parte de orientar a los padres de familia en el manejo económico.

**TABLA 36: Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil: competencias pedagógicas**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil: competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	30 cuestionarios		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,358	2,142	5,36	8,580	30	16,440	0,548
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	2,856	4,824	8,580	30	16,439	0,548
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	1,432	0,714	2,144	11,440	30	15,730	0,524
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,358	2,142	5,36	8,580	30	16,440	0,548
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,179	2,856	4,824	8,580	30	16,439	0,548
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>81,488</b>	<b>2,716</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 43:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento del rector por parte del comité estudiantil, se obtuvo la valoración de: 2,716 puntos y difiere de los 3,57 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, existe un faltante de 0,854 puntos.

La valoración permite establecer con criterio que las competencias pedagógicas que tienen que mejorar ciertas actividades que garanticen al menos la ejecución plena del proceso educativo, indicando al estudiante dónde y cuando terminan sus derechos, sus obligaciones y otros aspectos importantes.

**TABLA 37: Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil: competencias de liderazgo en la comunidad**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de  
Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil: competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 30 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,358	1,428	4,288	11,440	30	17,514	0,584
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,179	24,63	4,288	8,580	30	37,680	1,077
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,716	0,714	8,576	5,720	30	15,726	0,449
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,716	0,714	8,576	5,720	30	15,726	0,449
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,716	1,428	4,288	10,010	30	16,442	0,470
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,358	1,428	4,288	11,440	30	17,514	0,500
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,179	24,63	4,288	8,580	30	37,680	1,077
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,716	0,714	8,576	5,720	30	15,726	0,449
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	0,716	3,57	2,68	7,865	30	14,831	0,424
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>188,839</b>	<b>5,479</b>
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>				<b>16,213</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo



Gráfico 44:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento de competencias de liderazgo en la comunidad, se obtuvo la valoración de: 5,479 puntos y difiere de los 6,43 puntos que aparece como referencia en el esquema 7, existe un faltante de 0,951 puntos.

La valoración indica que se tiene que revisar varios aspectos que pueden lograr una mejor calidad de atención a la comunidad para que se haga efectivo el liderazgo del centro educativo en el medio circundante. Para ello, debe aprender a reconocer los esfuerzos que hacen los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar logros en el aprendizaje, así también las continuas prácticas de integración con la comunidad.

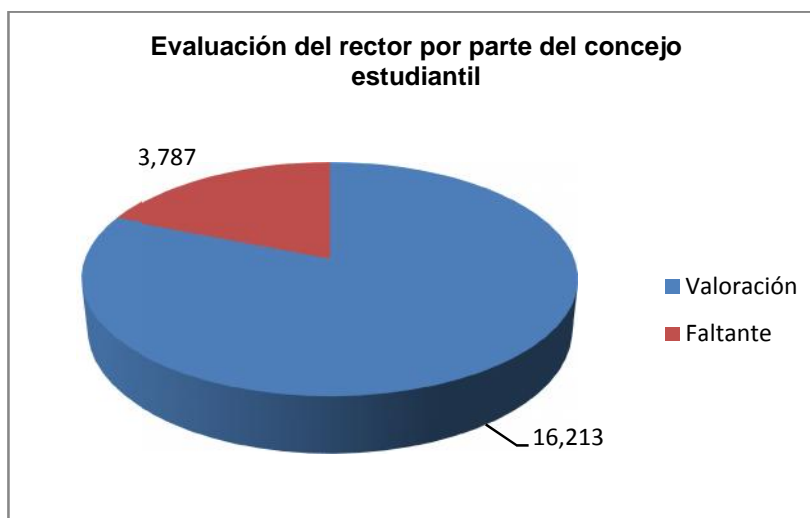
Esquema 24:

Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil

<b>Evaluación del rector por parte del concejo estudiantil</b>	<b>20 puntos.</b>	<b>Valoración</b>
Competencias gerenciales	10,00	8,018
Competencias pedagógicas	3,57	2,716
Competencias de liderazgo en la comunidad	6,43	5,479
		16,213

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 45:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumentos para la evaluación de la evaluación del rector por parte del concejo Estudiantil, se obtuvo la valoración total de: 16,213 puntos y difiere de los 20,00 puntos que aparece como referencia en el esquema ya citado, existe un faltante de 3,787 puntos.

Análisis:

Básicamente se tiene una calificación que requiere revisar muy detenidamente las competencias gerenciales. Las competencias pedagógicas son un aspecto que deben ser consideradas dentro de la organización y administración del centro educativo y requieren de urgentes cambios para actuar conforme lo establecen los nuevos requerimientos del proceso educativo. Además, se encuentran las competencias de liderazgo en la comunidad que necesitan ser empujadas para mejorar la integración con la comunidad.

**Instrumento para la evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia**

**TABLA 38: evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias gerenciales**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de  
Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

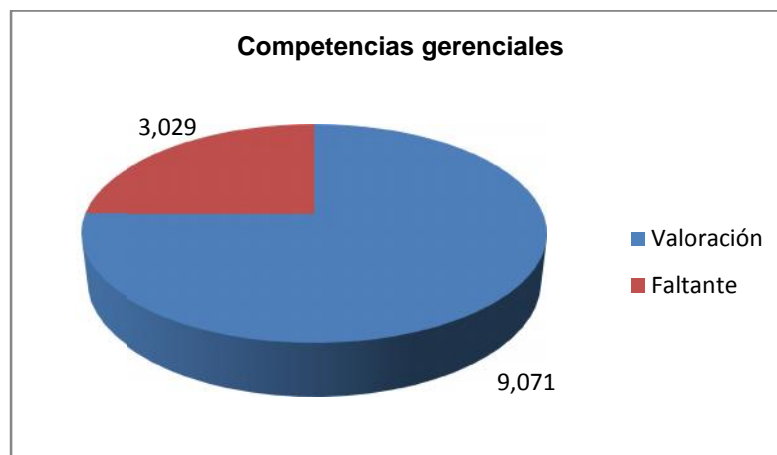
**Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	6		
	cuestionarios							
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	2,352	0,000	6	2,352	0,392
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,396	0,526	0,392	0,000	6	1,314	0,219
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,264	1,052	0	0,000	6	1,316	0,219
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	2,352	0,000	6	2,352	0,392
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,263	1,96	0,000	6	2,223	0,371
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,263	1,96	0,000	6	2,223	0,371
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,789	1,176	0,000	6	1,965	0,328
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1,315	0,392	0,000	6	1,707	0,285
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437

1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,526	1,568	0,000	6	2,094	0,349
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	2,352	0,000	6	2,352	0,392
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,392	2,108	6	2,500	0,417
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,526	1,176	1,581	6	3,283	0,547
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>54,424</b>	<b>9,071</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 46:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento de competencias gerenciales, se obtuvo la valoración de: 9,071 puntos y difiere de los 12,10 puntos que aparece como referencia en el esquema 8, tiene un faltante de 3,029 puntos.

El padre de familia tiene una valoración diferente a la de los estudiantes y el cuerpo directivo; se puede distinguir que hay aspectos que urgen cambios el hacer que participe el padre de familia dentro del proceso educativo, el padre de familia observa la asistencia de la autoridad, interpreta cuando se rinde cuentas de la gestión y verifica las actividades de sus representados en la comunidad.

Por otro lado, se encuentra la coordinación de la autoridad con el padre de familia en el manejo y administración de los recursos de la institución; en general, es necesario que se planifiquen varias actividades para mejorar la calidad y desempeño del directivo.

**TABLA 39: Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias pedagógicas**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	6 cuestionarios		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,96	0,527	6	2,487	0,415
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,568	0,527	6	2,095	0,349
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,263	1,568	0,527	6	2,358	0,393
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	1,176	1,581	6	2,757	0,460
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>15,076</b>	<b>2,513</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 47:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento de competencias gerenciales, se obtuvo la valoración de: 2,513 puntos y difiere de los 3,16 puntos que aparece como referencia en el esquema 8, carece de 0,647 puntos.

La valoración en este aspecto indica que el padre de familia está pendiente de las acciones que toma el rector para garantizar la matrícula en general y de los estudiantes con necesidades especiales. Y de varios inconvenientes que requieren de la revisión del directivo como son: los esfuerzos que se hacen para elevar el porcentaje de promovidos, el reconocimiento de los esfuerzos que hace el personal docente para obtener logros en el aprendizaje y por último el respeto que debe existir entre los diferentes actores del centro educativo.



**TABLA 40: Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias de liderazgo en la comunidad**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calcuta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	6 cuestionarios		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,96	0,527	6	2,487	0,415
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,789	1,568	0,000	6	2,357	0,393
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	2,352	0,000	6	2,352	0,392
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,96	0,527	6	2,487	0,415
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	26,630	<b>4,438</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,022</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 48:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento de competencias de liderazgo en la comunidad se obtuvo la valoración de: 4,438 puntos y difiere de los 4,74 puntos que aparece como referencia en el esquema 8, tiene un faltante de 0,302 puntos.

El padre de familia valora al rector y a las actividades de relación con la comunidad conforme a su criterio. Pero la valoración lograda no alcanza la totalidad del valor referente, entonces se sugiere un mayor acercamiento entre las autoridades de la institución para que la máxima autoridad delegue funciones y así mejorar la administración.

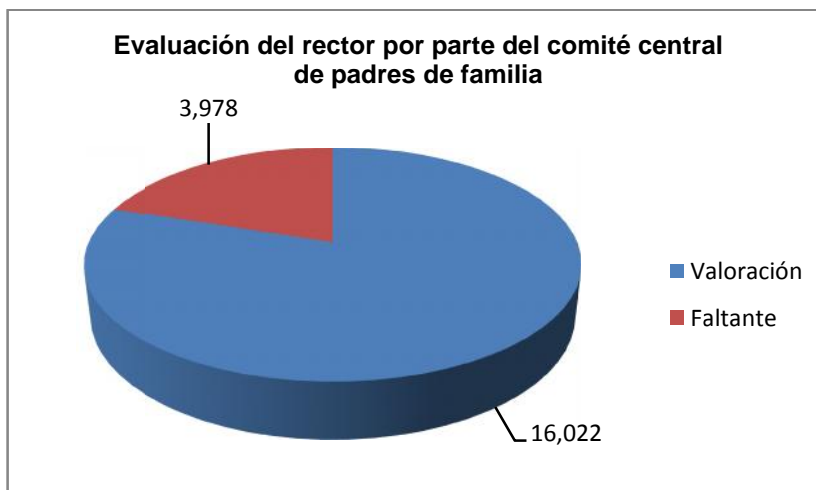
Esquema 25:

Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia

<b>Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia</b>	<b>20 puntos.</b>	<b>Valoración</b>
Competencias gerenciales	12,10	9,071
Competencias pedagógicas	3,16	2,513
Competencias de liderazgo en la comunidad	4,74	4,438
		16,022

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 49:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumento para la evaluación de la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia, se obtuvo la valoración total de: 16,022puntos y difiere de los 20,00 puntos que aparece como referencia en el esquema 8, existe un faltante de 3,978 puntos.

La valoración sugiere la atención para buscar ciertas mejoras, hay que considerar los aspectos gerenciales en donde el padre de familia expresa que se necesita de mayor dedicación por parte de la autoridad del centro. También deben ser estimados los aspectos pedagógicos y de relación con la comunidad.

**Instrumento para la evaluación del rector por parte de supervisor escolar**

**TABLA 41: Evaluación del rector por parte de supervisor escolar: competencias gerenciales**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de  
Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación del rector por parte de supervisor escolar: competencias gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
						3		
	1	2	3	4	5	cuestionarios		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,112
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,112
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del consejo directivo o técnico.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.21. Entrega el plan institucional a la dirección provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la dirección provincial.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.25. Promueve la participación del comité central de padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.27. Organiza con el comité técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.28. Supervisa con el consejo directivo o técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.29. Organiza el comité central de padres de familia.	0	0	0	0,167	1,115	3	1,282	0,427
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223

1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.32. Aplica el código de la niñez y adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del reglamento interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.34. Propicia el cumplimiento del manual de convivencia institucional.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.35. Lidera el consejo directivo o técnico.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el consejo directivo o técnico.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.43. Da a conocer a la asamblea general de profesores el informe anual de labores.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0,669	3	0,781	0,260
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0	0,669	3	0,781	0,260
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0	0,669	3	0,781	0,260
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204

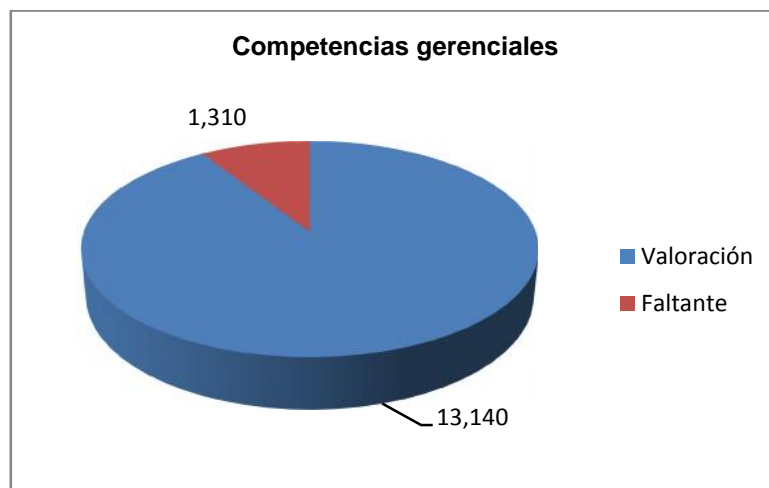
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del consejo directivo o técnico.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
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	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.57. Coordina con el presidente del comité central de padres de familia y con el tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,892	3	0,892	0,297
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,186
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del consejo directivo o técnico.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223

1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>39,420</b>	<b>13,140</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo



Gráfico 50:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento de competencias gerenciales, se obtuvo la valoración de: 13,140 puntos y difiere de los 14,45 puntos que aparece como referencia en el esquema 8, tiene un faltante de 1,310 puntos.

De acuerdo al criterio del supervisor de la UTE # 4 del que corresponde a los cantones Bolívar, Junín y Pichincha de la Provincia de Manabí, señala aspectos como la ausencia del rector, la gestión administrativa y de personal; lo hace con el propósito de que mejore su accionar.

Por otro lado se encuentra la organización del comité de padres de familia que es organizada y estructurado bajo la tutela del rector, seguido de otros elementos que tiene que ver con la gestión del centro educativo.

**TABLA 42: Evaluación del rector por parte de supervisor escolar: competencias pedagógicas**

**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación del rector por parte de supervisor escolar: competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	3 cuestionarios		
2.1. Organiza la elaboración del proyecto educativo institucional con el consejo directivo o técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el consejo directivo o técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.3. Organiza con el consejo directivo o técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	0,892	3	1,004	0,335
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	3	1,059	0,353
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>9,143</b>	<b>3,048</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 51:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento de competencias pedagógicas se obtuvo la valoración de: 3,048 puntos y difiere de los 3,11 puntos que aparece como referencia en el esquema 8, existe un faltante de 0,062 puntos.

El supervisor escolar considera que en las competencias pedagógicas el rector del centro educativo debe mejorar la organización de los planes anuales de clase en conjunto con el concejo directivo o técnico, también debe observar el desarrollo de clase del personal a su cargo, supervisando el cumplimiento de deberes y derechos de los estudiantes y de todo el personal docente y administrativo.

Por otro lado está la revisión de la asesoría acerca de nuevas metodologías de enseñanza para mejorar el aprendizaje y las acciones que toma el rector para evitar la deserción escolar.

**TABLA 43: Evaluación del rector por parte de supervisor escolar: competencias de liderazgo en la comunidad**  
**Evaluación del desempeño profesional directivo en el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de octubre”, de la ciudad de**  
**Calceta, Provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013**

**Evaluación del rector por parte de supervisor escolar: competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	5 cuestionarios		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
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	0,669	3	0,669	0,223
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>6,967</b>	<b>2,322</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>18,510</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
 Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 52:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En el instrumento de competencias de liderazgo en la comunidad, se obtuvo la valoración de: 2,322puntos y difiere de los 2,44puntos que aparece como referencia en el esquema 8, existe un faltante de 0,018puntos.

La valoración que la supervisión escolar indica que la autoridad del centro educativo, tiene un liderazgo en la comunidad por cuanto el centro tiene una gran acogida en la población circundante, esto se refleja en el número de estudiantes matriculados.

Pero la valoración no alcanza la totalidad del valor referente, entonces se sugiere un mayor acercamiento entre los diferentes actores del centro educativo.

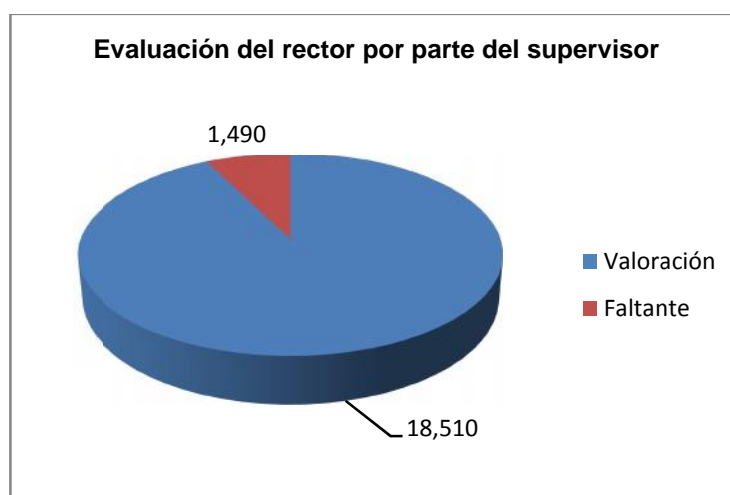
Esquema 26:

Evaluación del rector por parte del supervisor

<b>Evaluación del rector por parte del supervisor</b>	<b>20 puntos.</b>	
Competencias gerenciales	14,45	13,140
Competencias pedagógicas	3,11	3,048
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,44	2,322
		18,510

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 53:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

En los instrumentos para la evaluación de la evaluación del rector por parte del supervisor obtuvo la valoración total de: 18,510 puntos y difiere de los 20,00 puntos que aparece como referencia en el esquema 8, existe un faltante de 1,490 puntos.

En general se puede indicar que la institución educativa las competencias de pedagógicas, gerenciales y de liderazgo en la comunidad no alcanzan a lograr la valoración máxima por lo tanto hay aspectos que deben ser mejorados para alcanzar la calidad.

Esquema 27:

Calificación del desempeño profesional docente

<b>(16/ 100 PTOS)</b>			
<b>CALIFICACIÓN OBTENIDA / POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>		<b>CATEG. EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los docentes	8,380	/10	
Coevaluación de los docentes	9,301	/10	
Evaluación de los docentes por los directivos (rector o directo, vicerrector o subdirector, y 3 vocales consejo directivo o técnico)	8,490	/10	
Evaluación de los docentes por los estudiantes	15,302	/24	
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,952	/16	
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	<b>54,425</b>		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	<b>23,021</b>	<b>/30</b>	
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	<b>77,446</b>		<b>A EXCELENTE</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 54:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo



Todos los instrumentos de evaluación y autoevaluación se valoran sobre 100 puntos, el resultado del desempeño profesional docente es de 77,446 que difiere de los 100 puntos que aparecen en la tabla citada.

#### Análisis:

En los aspectos de la autoevaluación docente el establecimiento de grupos, la individualidad puede traer inconvenientes, también se encuentra la interrelación entre los diferentes actores, el padre de familia tiene sus reparos al manejo administrativo y de vinculación con la comunidad.

Por otro lado, los estudiantes expresan su inconformidad con los aspectos didácticos y pedagógicos de sus docentes y esto es corroborado por la observación de la clase por parte de los docentes.

En general la calificación del profesional docente en el colegio 13 de Octubre de acuerdo a la tabla de valoración es excelente, eso quiere decir que el docente realiza sus acciones de acuerdo las necesidades que se presentan en el diario, pero podría ser mejor en especial el si se observa el desarrollo de las actividades docentes en el aula que requieren de la atención y sería novedoso realizar cambios en el manejo integral del ejercicio docente.

Esquema 28:

Calificación promedio de los directivos

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los directivos ( rector, vicerrector y 3 vocales del consejo directivo)	16,713		
Evaluación de los directivos por el consejo directivo	17,522		
Evaluación de los directivos por el consejo estudiantil	16,213		
Evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia	16,022		
Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar	18,510		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>84,980</b>	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 55:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Todos los instrumentos de evaluación y autoevaluación se valoran sobre 100 puntos, el resultado del desempeño profesional de los directivos es de 84,980 que difiere de los 100 puntos que aparecen en la tabla citada.

#### Análisis:

Se tiene que considerar los aspectos de relación con la comunidad puesto que en la mayoría de los instrumentos aparece como un elemento que hay que reflexionar, si bien es cierto la valoración del directivo es excelente, se debe seguir enrumados en EL fiel cumplimiento de los objetivos, sin embargo son aceptados los resultados, los directivos de la institución ven plasmados sus logros, más, se debe trabajar con los padres de familia para lograr un mayor acercamiento entre los actores de la institución.

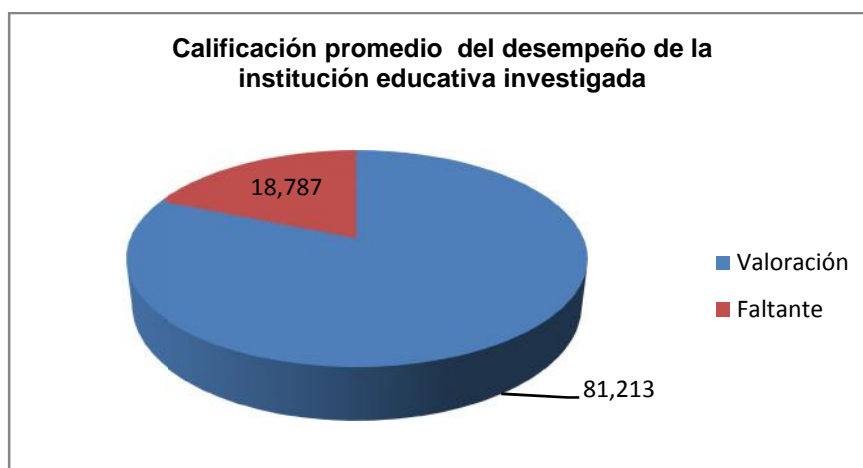
Esquema 29:

Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada

		<b>EQUIVALENTE</b>	
<b>Calificación promedio del desempeño de los docentes</b>	77,446	A	EXCELENTE
<b>Calificación promedio de desempeño de los directivos</b>	84,980	A	EXCELENTE
<b>Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada</b>	<b>81,213</b>	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Gráfico 56:



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Artemicias Hidrovo

Todos los instrumentos de evaluación y autoevaluación se valoran sobre 100 puntos, el resultado el desempeño de la institución educativa investigada es de 81,213 puntos difieren de los 100 puntos que aparecen en la tabla citada.

Análisis:

La valoración del centro educativo es de 81,213 puntos equivalente a excelente según la tabla de valoración preestablecida, donde se deduce que requiere de especial atención el área docente, necesita modificar ciertos aspectos en el área pedagógica y didáctica que influyen en el rendimiento académico, es un área muy sensible y debe ser considerada para el total ejercicio profesional docente.

El directivo que logra una valoración de 84,980 puntos que equivalen a excelente, ello refleja que en algunos aspectos requiere de la revisión de su accionar como por ejemplo el área pedagógica, didáctica y gerencial, pero es aceptable más no es lo ideal, lo real es aceptable; no obstante se requiere mejoras.

Otro aspecto que hay que considerar son las relaciones interpersonales de los docentes, estudiantes y directivos; también la inconformidad en los aspectos didácticos y pedagógicos de los docentes y que es corroborado por el instrumento de observación de la clase a los maestros por ello los profesores aparecen con una valoración de 77,446 puntos que equivalen a excelente es la calificación más baja entonces requiere de especial atención; además, el manejo del recurso humano en general, el liderazgo en la comunidad que no ha sido explotado por los administradores del centro educativo.

## CONCLUSIONES

- Se logró recabar información acerca del desempeño profesional docente y del desempeño profesional directivo, con lo que se pudo determinar que la valoración es de 81,213 equivalente a excelente de acuerdo a la tabla de valoración prediseñada, no obstante las áreas de competencias pedagógicas y didácticas requieren de la atención del cuerpo directivo e incluyen las competencias gerenciales y las relaciones interpersonales.
- Se determinó que en el desempeño profesional docente se han establecido grupos de docente que trabajan en forma individualistas, el docente no pide ayuda a sus compañeros esta circunstancia modifica el clima de trabajo altera la estabilidad emocional y por consiguiente desmejora su accionar dentro del aula.
- Se realizó la evaluación del docente por parte de los estudiantes en donde se constató que el alumno cuestiona las habilidades de sociabilidad y didáctica esta valoración difiere de la que tienen los compañeros docentes respecto de sus similares y de los directivos de la institución los cuales creen que los docentes están capacitados para contribuir en la búsqueda de la calidad educativa.
- Se determinó que en el desempeño directivo se requiere mejorar las competencias de liderazgo en la comunidad que necesitan ser estimuladas para mejorar la integración de la institución con la comunidad educativa y la colectividad circundante en general; con el propósito de que el directivo de la institución sociabilice las actividades a la población.
- Se comprobó que las autoridades del centro educativo 13 de octubre deben fortalecer las habilidades gerenciales y administrativas, por cuanto hace falta una mayor interrelación con los estudiantes, docentes y directivos, reforzando la participación democrática en todas las áreas tanto educativas como administrativas.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el cuerpo docente a más de dominar el escenario en el aula también se relacione y participe de las actividades que se preparan con el propósito de integrarse a la comunidad educativa, se esfuerce y favorezca la actividad grupal, fomente la enseñanza para que se robustezca el aprendizaje.
- Subsanan cualquier dificultad que se presente dentro y fuera del aula motivando la colaboración de los docentes, directivos y en especial de los estudiantes, para que juntos puedan lograr los cambios esperados y que pueden lograr que el Colegio “13 de Octubre” logre la meta del BI.
- Que el cuerpo directivo procure resolver los problemas didácticos y pedagógicos que se han detectado tales como: la falta de atención a los estudiantes y que el docente no emplea técnicas para llegar con el conocimiento a los estudiantes; que se pueden resolver si se usaran las tecnologías en el aula, esto es posible y aplicable al Colegio “13 de Octubre”, por cuanto tiene la infraestructura y los recursos tomando en cuenta la realidad circundante del centro educativo.
- Basados en las dificultades detectadas se recomienda la propuesta que pretende mejorar las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes de la institución educativa, en la presente investigación se le ha denominado: “Capacitación docente en estrategias y técnicas de trabajo cooperativo para el fortalecimiento de la gestión pedagógica mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las aulas del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” de la ciudad de Calcuta, Cantón Bolívar, Provincia de Manabí”.
- Replicar la propuesta señalada en esta investigación en la provincia de Manabí y por qué no en el País, para fortalecer el accionar docente y mejorar la calidad de las instituciones educativas respondiendo a los ideales planteados en los programas educativos del ME.

## **PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **Título de la propuesta**

Capacitación docente en estrategias y técnicas de trabajo cooperativo para el fortalecimiento de la gestión pedagógica mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las aulas del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” de la ciudad de Calceta, Cantón Bolívar, Provincia de Manabí.

### **Justificación**

Para fortalecer el nivel académico y pedagógico del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”, se propone el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, que permitirán el fortalecimiento curricular basados en la búsqueda de la calidad por cuanto es fundamental que el ejercicio docente no sea cuestionado y más bien sea realizado por todos los actores en el proceso educativo.

Es urgente que los docentes respondan a la dinámica de la construcción del proceso educativo, conjugando la necesidad de fortalecer su accionar y la propuesta de mejora va enfocada a robustecer el desarrollo del aprendizaje tomando en cuenta las necesidades de los estudiantes.

La importancia de utilizar las tecnologías en el aula radica en que son elementos que ayudan al docente a consolidar su enseñanza y esto se expresa en el aprendizaje, la enseñanza con tecnologías prepara doblemente tanto a docentes como a estudiantes; a docentes por cuanto lo obliga a actualizar sus conocimientos y a los estudiantes porque le muestra una opción válida en su aprendizaje.

Entonces, se amplían los conceptos y un conjunto de saberes que como resultado serán un instrumento que permita mejorar la calidad que se busca lograr en el centro educativo; la actitud de los docentes en el aula será de vigorizar todo aquello que se usa en las aulas para continuar como referente institucional.



## **Objetivos de la propuesta**

### ***Objetivo general:***

Capacitar a los docentes en estrategias y técnicas de trabajo cooperativo para el fortalecimiento de la gestión pedagógica mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las aulas del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” de la ciudad de Calceta, Cantón Bolívar, Provincia de Manabí.

### ***Objetivos específicos:***

- Motivar en los docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” la utilización de estrategias y técnicas de trabajo cooperativo
- Promover en los docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” el uso de las herramientas tecnológicas en el proceso de aprendizaje.
- Preparar a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” en el uso de las herramientas tecnológicas.
- Diseñar material didáctico y pedagógico en aula y asegurarse de que su uso sea transferido a los estudiantes acortando las prácticas escolares con respecto al uso de tecnologías.

## Actividades

Esquema 30:

### Actividades de la propuesta

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION
<p>Motivar en los docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre" la utilización de estrategias y técnicas de trabajo cooperativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confraternidad de integración.</li> <li>• Charlas motivadoras.</li> <li>• Presentación del material.</li> <li>• Información y compromisos en el trabajo.</li> <li>• Taller de estrategias y técnicas de trabajo cooperativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Humanos</b> Facilitador, docentes participantes, autoridades del centro</li> <li>• <b>Materiales</b> Foto copia, computadora, proyector, laminas</li> <li>• <b>Económicos</b> Aportes personales</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Observación directa</li> <li>2. Entrevistas</li> <li>3. Trabajos individuales y grupales.</li> <li>4. Taller.</li> </ol>
<p>Promover en los docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre" el uso de las herramientas tecnológicas en el proceso de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confraternidad de integración.</li> <li>• Charlas motivadoras.</li> <li>• Presentación del material.</li> <li>• Intercambio de experiencias.</li> <li>• Taller de materiales didácticos, medios y recursos tecnológicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Humanos</b> Facilitador, docentes participantes, autoridades del centro</li> <li>• <b>Materiales</b> Foto copia, computadora, proyector, laminas</li> <li>• <b>Económicos</b> Aportes personales</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Observación directa</li> <li>2. Entrevistas</li> <li>3. Trabajos individuales y grupales.</li> <li>4. Taller.</li> </ol>

<p>Preparar a los Docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” en el uso de las herramientas Tecnológicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración y confraternidad entre los asistentes.</li> <li>• Intercambio de experiencias con el personal docente.</li> <li>• Taller sobre el plan didáctico a nivel de estudio, selección de materiales que pueden ser usados en el aula mediante el uso de herramientas tecnológicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Humanos</b> Facilitador, docentes participantes, autoridades del centro</li> <li>• <b>Materiales</b> Foto copia, computadora, proyector, laminas</li> <li>• <b>Económicos</b> Aportes personales</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Observación directa</li> <li>2. Entrevistas</li> <li>3. Trabajos individuales y grupales.</li> <li>4. Taller.</li> </ol>
<p>Diseñar material didáctico y pedagógico en aula y asegurarse de que su uso sea transferido a los estudiantes acortando las prácticas escolares con respecto al uso de tecnologías.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confraternidad de integración.</li> <li>• Información y compromiso en el trabajo elaborado</li> <li>• Taller de diseño de herramientas tecnológicas y aplicación en el aula y la evaluación de estas herramientas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Humanos</b> Facilitador, docentes participantes, autoridades del centro</li> <li>• <b>Materiales</b> Foto copia, computadora, proyector, laminas</li> <li>• <b>Económicos</b> Aportes personales</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Observación directa</li> <li>2. Entrevistas</li> <li>3. Trabajos individuales y grupales.</li> <li>4. Taller.</li> </ol>

Elaboración: Artemicias Hidrovo

## **Localización y cobertura espacial**

El Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”, se encuentra ubicado en la ciudad de Calceta, Cantón Bolívar, Provincia de Manabí, a escasos 2km de la cabecera cantonal, es un centro educativo que tienen un gran espacio físico, sus bloques de aulas fueron reconstruidos recientemente y acondicionados conforme la técnica actual.

El centro es de gran referente para la colectividad del Cantón Bolívar y de los cantones y ciudades aledañas, y se demuestra por su población estudiantil que actualmente bordea los 1746 estudiantes, la mayoría de los jóvenes son de estratos medios del entorno de la ciudad, y bajo del área rural. Su oferta es de bachillerato técnico y sociales.

## **Población objetivo**

La propuesta está dirigida a docentes y directivos de la institución con el propósito de mejorar la calidad de la educación el Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”.

## **Sostenibilidad de la propuesta**

La responsabilidad del docente no termina nunca, no se detiene al salir del centro educativo; si no que, en el aula es indispensable que se busque alternativas y estrategias para solucionar las dificultades de sus alumnos con un tratamiento adecuado que le permita reincorporarlo al proceso educativo, mediante su participación al análisis de sus trabajos.

A los alumnos el aprendizaje se les puede medir, luego comparar estos datos arrojados por medio de evaluaciones. Es necesario aclarar que en la institución educativa “13 de Octubre”, se puede observar que la conducta del alumno llevada técnicamente es un aporte valioso que permite detectar síntomas importantes de trastornos en el aprendizaje.

Del análisis de los cuestionarios de los alumnos; se puede llegar a la comprensión de la naturaleza de un problema. Lo importante es tener claridad sobre el proceso de aprendizaje; para que los datos, sirvan de base para la consideración de la propuesta planteada, entonces la información será considerada muy significativa.

El profesor tiene la responsabilidad de potenciar el desarrollo de todos sus alumnos mediante el aprendizaje de una serie de diversos contenidos, valores y hábitos. El profesor, al mismo tiempo que recibe presiones en el sentido de cambiar actitudes asimiladas tradicionalmente por la sociedad, también siente que su tarea es poco importante y esta contradicción se vive constantemente en las instituciones y provoca muchos problemas en la práctica diaria.

Es por eso, que es necesaria la realización de este tipo de eventos por cuanto permiten tocar ciertos temas que por lo general no se los hace por simple temor a ser considerados discriminatorios por el docente y que permiten ver la realidad de la educación.

Existen muchas razones para sostener la propuesta planteada, lo más importante es lograr desarrollar la habilidad del uso de las tecnologías en el aula, que mediante su accionar permita al docente descubrir una herramienta de trabajo que va a mejorar la calidad educativa del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre".

## Presupuesto

Esquema 31:

### Presupuesto

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO \$	TOTAL \$
Motivar la utilización de estrategias y técnicas de trabajo cooperativo	Copias	Hojas	70	0,03	2,10
	Internet	Horas	20	0,50	10,00
Promoción de los docentes en el uso de las tecnologías en el aula	Copias	Hojas	70	0,03	2,10
	Internet	Horas	20	0,50	10,00
	Energía Eléctrica	Global	-----	-----	10,00
Preparación de los docentes	Copias	Hojas	70	0,03	2,10
	Internet	Horas	100	0,50	50,00
	Energía Eléctrica	Global	-----	-----	10,00
Elaboración de material didáctico	Impresiones	Hojas	20	0,25	5,00
	Copias	Hojas	70	0,03	2,10
	Otros	Global	-----	-----	50,00
<b>Total</b>					<b>\$ 153,40</b>

Elaborado por: Artemicias Hidrovo

## FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

El 100% del financiamiento de la propuesta titulada “Capacitación docente en estrategias y técnicas de trabajo cooperativo para el fortalecimiento de la gestión pedagógica mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las aulas del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” de la ciudad de Calceta, Cantón Bolívar, Provincia de Manabí, será del presupuesto de la autora de la presente investigación, que se detalla como sigue:

- Impresiones
- Material bibliográfico
- Tintas
- Copias
- Energía eléctrica y,
- Otros.

## Cronograma de la propuesta

Salvo el mejor criterio la propuesta está diseñada para ser realizada en 20 horas clase.

Esquema 32:

Cronograma de la propuesta

ACTIVIDADES	DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL 2013																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Motivación y utilización de estrategias y técnicas de trabajo cooperativo									X																						
Confraternidad de integración.									X																						
Charlas motivadoras.									X																						
Presentación del material.									X																						
Información y compromisos en el trabajo.									X																						
Taller de estrategias y técnicas de trabajo cooperativo									X																						
Promoción del uso de las herramientas tecnológicas en el proceso de aprendizaje																															
Confraternidad de integración																	X														
Charlas motivadoras																X															
Presentación de material																X															
Información y compromisos en el trabajo																X															
Taller de materiales didácticos, medios y recursos tecnológicos																X															
Preparación de los docentes en el uso de las herramientas tecnológicas																															
Integración y confraternidad entre los asistentes																								X							
Intercambio de experiencias con el personal docente																							X								
Taller sobre el plan didáctico a nivel de estudio, selección de materiales que pueden ser usados en el aula mediante el uso de herramientas tecnológicas																							X								
Diseño de material didáctico y pedagógico en el aula																															
Confraternidad de integración																															X
Información y compromisos en el trabajo elaborado																															X
Taller de diseño de herramientas tecnológicas y aplicación en el aula y la evaluación de estas herramientas																														X	

Elaborado por: Artemicias Hidrovo



Esquema 33:

### Talleres

<b>TALLER</b>	<b>TEMA</b>
<b>Taller # 1</b>	TALLER DE ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE TRABAJO COOPERATIVO
<b>Taller # 2</b>	TALLER DE MATERIALES DIDÁCTICOS, MEDIOS Y RECURSOS TECNOLÓGICOS
<b>Taller # 3</b>	TALLER SOBRE EL PLAN DIDÁCTICO A NIVEL DE ESTUDIO, SELECCIÓN DE MATERIALES QUE PUEDEN SER USADOS EN EL AULA MEDIANTE EL USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS
<b>Taller # 4</b>	TALLER DE DISEÑO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y APLICACIÓN EN EL AULA Y LA EVALUACIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS

Elaborado por: Artemicias Hidrovo

### Taller # 1

#### ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE TRABAJO COOPERATIVO

TEMA:	TALLER DE ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE TRABAJO COOPERATIVO
OBJETIVO:	MOTIVAR LA UTILIZACIÓN DE ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE TRABAJO COOPERATIVO
FACILITADORA:	ARTEMICIAS HIDROVO PACHECO
LUGAR DE EVENTO:	COLEGIO FISCAL MIXTO TÉCNICO "13 DE OCTUBRE"
CIUDAD:	CALCETA
DURACIÓN:	6 HORAS
FECHA:	VIERNES 9 DE AGOSTO DE 2013
RECURSOS DIDÁCTICOS:	AUDIOVISUALES

Esquema 34:

**Cronograma del taller # 1**

HORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO DE DURACIÓN	METODOLOGÍA
7H30	DINÁMICA - LLUVIA DE IDEA	ARTEMICIAS HIDROVO	10m	DIÁLOGO
8H15	EXPLICACIÓN	ARTEMICIAS HIDROVO	1h	EXPOSICIÓN
9H00	MATERIALES DIDÁCTICOS	ARTEMICIAS HIDROVO	1h50m	DIÁLOGO EXPOSICIÓN
10H 30		<b>R E C E S O</b>		
11H00	TRABAJOS GRUPALES	GRUPO DE TRABAJO	25	MESA REDONDA
11H40	TRABAJOS COOPERATIVOS	PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS	30	DEBATE
12H20	PLENARIA		25	CONVERSACIÓN

Elaborado por: Artemicias Hidrovo Pacheco

**Motivar en los docentes del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre” la utilización de estrategias y técnicas de trabajo cooperativo**

Dentro de las dificultades que se presentan en el colegio 13 de octubre constan la no participación docente en las actividades que se interrelacionan; entonces, el uso de estas estrategias y técnicas va a procurar el que docentes trabajen juntos y aprovechen al máximo el aprendizaje propio y el que se va a producir como resultado de la interrelación.

La importancia del uso de la utilización de estas técnicas radica en que el docente replique en el aula lo aprendido y para ello requiere de la planeación, habilidades y conocimiento de los efectos de la dinámica de grupo y cooperativo. Para efectos del desarrollo de la propuesta se puede citar la técnica TAI (Team Assisted Individualization), la tutoría entre iguales (Peer Tutoring), el rompecabezas, los grupos de investigación, entre otras.

## Taller # 2

### MATERIALES DIDÁCTICOS, MEDIOS Y RECURSOS TECNOLÓGICOS

TEMA: TALLER DE MATERIALES DIDÁCTICOS, MEDIOS Y RECURSOS TECNOLÓGICOS

OBJETIVO: PROMOVER LA UTILIZACIÓN DE MATERIALES DIDÁCTICOS, MEDIOS Y RECURSOS QUE SE UTILIZAN EN EL AULA.

FACILITADOR: MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO

LUGAR DE EVENTO: COLEGIO FISCAL MIXTO TÉCNICO "13 DE OCTUBRE"

CIUDAD: CALCETA

DURACIÓN: 6 HORAS

FECHA: VIERNES 16 DE AGOSTO DE 2013

RECURSOS DIDÁCTICOS: AUDIOVISUALES

Esquema 35:

#### Cronograma del taller # 2

HORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO DE DURACIÓN	METODOLOGÍA
7H30	DINÁMICA - LLUVIA DE IDEA	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO	10m	DIÁLOGO
8H15	EXPLICACIÓN	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO	1h	EXPOSICIÓN
9H00	MATERIALES Y MEDIOS	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO	1h50m	DIÁLOGO EXPOSICIÓN
10H 30			<b>RECESO</b>	
11H00	TRABAJO GRUPALES	GRUPO DE TRABAJO	25	MESA REDONDA
11H40	MOTIVACIÓN	PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS	30	DEBATE
12H20	PLENARIA		25	CONVERSACIÓN

Elaborado por: Artemicias Hidrovo Pacheco

## **Promoción del uso de las herramientas tecnológicas en el proceso de aprendizaje en los docentes del colegio fiscal mixto técnico “13 de octubre”**

Mediante la realización de este evento pretende invitar a los docentes a que usen las herramientas tecnológicas y que a su vez les ayuden a mejorar la calidad del centro; no obstante, es una tarea difícil por cuanto existe la resistencia al mejoramiento y actualización de conocimientos.

Dicho de otra manera, el docente tiene miedo de usar las tecnologías en el aula porque a diferencia de los jóvenes que están acostumbrados al uso constante de nuevas tecnologías, el docente no tiene acceso, no desea actualizarse o no le agrada la tecnología.

Este descubrir de una herramienta es la intención de la primera parte de los tres componentes de la propuesta, la atracción hacia la innovación va a permitir que los chicos deseen actuar o interactuar en el aula de clases, es una forma de motivar su participación.

Existen diversas herramientas como las presentaciones en Power Point, o la distribución de materiales vía correo electrónico, los foros, las Wiki, los chat, los videos conferencias, blogs, WebQuets y los laboratorios virtuales.

Sin embargo, todo depende de la motivación del docente, la habilidad natural que posee para incentivar las nuevas técnicas en el aprendizaje, es necesario recomendar que se consulte a un especialista para poder avanzar en el dominio de la herramienta que se desea usar en el aula.

Existen muchas ventajas en el uso de las tecnologías de la información como por ejemplo en el proceso de aprendizaje se avizora un aprendizaje participativo, cooperativo, comunicativo y desarrollo de habilidades en la selección de información.

En cuanto al docente, puede utilizar diferentes materiales de apoyo (videos, imagen, películas, video conferencias) para dar la clase., actualización constante de sus conocimientos y facilita el trabajo en el aula.

Por último el estudiante, puede acceder a la información de manera rápida, puede aprovechar el tiempo y tiende a flexibilizar sus estudios.

### Taller # 3

#### **PLAN DIDÁCTICO A NIVEL DE ESTUDIO, SELECCIÓN DE MATERIALES QUE PUEDEN SER USADOS EN EL AULA MEDIANTE EL USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS**

TEMA:	TALLER SOBRE EL PLAN DIDÁCTICO A NIVEL DE ESTUDIO, SELECCIÓN DE MATERIALES QUE PUEDEN SER USADOS EN EL AULA MEDIANTE EL USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS
OBJETIVO:	PROPICIAR LA UTILIZACIÓN DEL PLAN DIDÁCTICO DE ESTUDIO PARA EL AÑO CURRICULAR ACORDE A LAS NECESIDADES DEL AULA
FACILITADOR	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO
LUGAR DE EVENTO:	COLEGIO FISCAL MIXTO TÉCNICO "13 DE OCTUBRE"
CIUDAD:	CALCETA
DURACIÓN:	6 HORAS
FECHA:	VIERNES 23 DE AGOSTO DE 2013
RECURSOS DIDÁCTICOS:	AUDIOVISUALES

Esquema 36:

**Cronograma del taller # 3**

HORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO DE DURACIÓN	METODOLOGÍA
7H30	DINÁMICA - LLUVIA DE IDEAS	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO	10m	DIÁLOGO
8H15	EXPLICACIÓN DEL PLAN DIDÁCTICO A NIVEL DE CLASE	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO	1h00	EXPOSICIÓN
9H00	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO	1h5m	DIÁLOGO EXPOSICIÓN
10H 30		<b>RECESO</b>		
11H00	TRABAJO GRUPALES	GRUPO D TRABAJO	25	MESA REDONDA
11H40	MOTIVACIÓN	PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS	30	DEBATE
12H20	DIÁLOGO	ARTEMICIAS HIDROVO PACHECO	25	CONVERSACIÓN
13H00	CONCLUSIÓN DEL TALLER	ARTEMICIAS HIDROVO PACHECO		MOTIVACIÓN LLUVIAS DE IDEA

Elaborado por: Artemicias Hidrovo Pacheco

**Preparación de los docentes del colegio fiscal mixto técnico “13 de octubre” en el uso de las herramientas tecnológicas.**

Básicamente, la inducción del personal docente es fundamental en el avance de la propuesta; si bien, algunos docentes ya tienen dominio de varias herramientas tecnológicas, habrá un grupo el cual no tiene idea de lo que se está tratando.

Entonces, será necesaria la clasificación grupal para poder iniciar la preparación docente, todo esto a manera de organización. El facilitador, tendrá la responsabilidad de orientar a todos los participantes para buscar la objetividad del curso.

La inducción debe ser guiada hacia la utilización de las presentaciones en el aula de clases, puesto que son las herramientas con las que se va a preparar al docente.

#### Taller # 4

### DISEÑO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y APLICACIÓN EN EL AULA Y LA EVALUACIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS

TEMA: TALLER DE DISEÑO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y APLICACIÓN EN EL AULA Y LA EVALUACIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS

OBJETIVO: APLICAR ELEMENTOS CURRICULARES ACERCA DE PROCESOS DE ENSEÑANZA DE EVALUACIÓN EN EL AULA. BASADOS EN LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

FACILITADOR: MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO

LUGAR DEL EVENTO: COLEGIO FISCAL MIXTO "13 DE OCTUBRE"

CIUDAD: CALCETA

DURACIÓN: 6 HORAS

FECHA: VIERNES 30 de AGOSTO DE 2013

RECURSOS DIDÁCTICOS: AUDIOVISUALES

Esquema 37:

#### Cronograma del taller # 4

HORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO DE DURACIÓN	METODOLOGÍA
7H30	DINÁMICA - LLUVIA DE IDEA	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO	10m	DIÁLOGO
8H15	DISEÑO DE MATERIALES	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO	1h00	EXPOSICIÓN
9H00	CREACIÓN DE MATERIALES	MS. VIRGILIO ALCÍVAR SOLÓRZANO	1h5m	DIÁLOGO EXPOSICIÓN
10H30		<b>R E C E S O</b>		

11H00	TRABAJOS GRUPALES	GRUPO DE TRABAJO	25	MESA REDONDA
11H40	MOTIVACIÓN	PRESENTACIÓN PROPUESTAS	30	DEBATE
12H20	DIÁLOGO	ARTEMICIAS HIDROVO PACHECO	25	CONVERSACIÓN
13H00	CONCLUSIÓN SEMINARIO	ARTEMICIAS HIDROVO PACHECO		MOTIVACIÓN LLUVIAS DE IDEA

Elaborado por: Artemicias Hidrovo Pacheco

### **Diseño de material didáctico y pedagógico mediante el uso de tecnologías.**

Conforme avance el proceso del curso el docente podrá diseñar sus primeras tareas de que serán elementos didácticos y aplicables en el aula. Sin olvidar la existencia de técnicas de diseño como por ejemplo cuando se usan las presentaciones, lo cual debe haber claridad y estilo en cada pantalla sin dejar de lado las reglas de elaboración de presentaciones.

La elaboración de las presentaciones grupales o individuales por parte de los estudiantes es medible cualitativamente y cuantitativamente, por consiguiente debe existir coherencia entre lo que práctica un docente y lo que realiza un estudiante.



## BIBLIOGRAFÍA

- Agila, L. M. (2011). *Organización y administración de Centros Educativos*. (M. Vanegas, Ed.) Loja, Ecuador, Loja, Ecuador: UTPL.
- Aispur Fernando; Jimena Castillo. (2012). *Proyectos Educativos con Enfoque Marco Lógico* (Primera ed.). (C. Villegas, Ed.) Quito, Pichincha, Quito: Habreluz Cia. Ltda.
- Alcívar, V. A. (2011). *El Constructivismo Como Alternativa Para Promover Las Tic En El Proceso De Enseñanza – Aprendizaje En Las Ciencias Experimentales*. Ecuador.
- Aveiga Macay, V. I. (2012). *¿Cómo Hacer investigación Científica?* (Primera ed.). Calceta, Manabí, Ecuador: Espam-MFL.
- Cagigal, J. L. (1997). *Gerencia Educativa*. (Z. C. Briceño, Ed.) Ecuador, Loja, Loja: UTPL.
- Carrasco, J. B., & Hernández, J. C. (2007). *Aprendo a investigar en Educación* (Segunda ed.). España, Alcalá: Ediciones RIALP S.A.
- Díaz Martín, Á. (2010). *El Arte de Dirigir Proyectos 3er Edición* (Tercera ed.). México, México: Alfaomega Grupo editorial S.A. de C.V.
- Díaz-Barriga Arceo Frida; María de Lourdes Lule González; Diana Pacheco Pinzoón; Eliza Saad Dayán; Silvia Rojas-Drummond. (2011). *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior* (Primera ed., Vols. Reimpresión, 2011). México, México: Trillas S.A. de C.V.

- Freire, P. (29 de Julio de 2012). *Estándares de calidad, auditoria, evaluación y acreditación de instituciones educativas en el Ecuador*. (F. Paulo, Editor, P. UNE, Productor, & UNE) Recuperado el 18 de Febrero de 2013, de <http://www.UNE%20%20Est%C3%A1ndares%20de%20calidad,%20auditoria,%20evaluaci%C3%B3n%20y%20acreditaci%C3%B3n%20de%20instituciones%20educativas%20en%20el%20Ecuador.htm>
- García Hoz, V. (1981). *La Práctica de la Educación Personalizada*. Madrid: Ediciones Rialp S.A.
- Iriarte, P. J. (2002). *Indicadores de Calidad en la Educación*. España, Madrid: Santillana Formación.
- ME Ministerio de Educación;. (2010). *Requisitos Básicos de los Estándares de Calidad*. Ecuador.
- ME, M. d. (2012). Estándares de Calidad Educativa. *Estándares de Calidad Educativa*.
- Miranda, D. C. (6 de 4 de 2010). *Evaluación de la calidad de las Instituciones Educativas*. (I. d. Educación, Editor, & U. d. Colombia, Productor) Recuperado el 22 de 2 de 2013, de <http://www.slideshare.net/OECCUninorte/evaluacin-de-la-calidad-en-las-instituciones-educativas>
- Rebollo, J. M. (1978). *Evaluación Escolar*. Ministerio de Educación y Ciencia, Secretaria Técnica. España: Centro de Publicaciones C.I.D.E.
- Robert J. Manzano; y Debra J. Pickering; Daisy E. Arredondo; Guy J. Blackburn; Ronald S. Brandt; Cerylle A. Moffett; Diane A. Paynter; Jane A. Pollock; Jo Sue Whisler. (2005).

*Dimensiones Para el Aprendizaje Manual del Maestro* (Segunda ed.). (H. G. Gutierréz, Trad.) Iteso.

Solórzano, V. A., & Orellana, R. G. (9 de 6 de 2011). *Ciencias, Tic y constructivismo*. (I. U. Postgrados, Editor, IUP, Productor, & IUP) Recuperado el 4 de 03 de 2013, de Ciencias, Tic y constructivismo: <http://cienciasticyconstructivismo.blogspot.com/>

Uribe, V. M. (2000). *Evaluación de Proyectos Sociales* (Segunda ed.). (A. Usman, & E. Holguin, Edits.) Colombia, Colombia: Tercer Mundo Editores S.A.

## ANEXOS

ANEXO 1:

### INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

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

##### Instrumento para la Autoevaluación de los Docentes

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE</b>

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

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

##### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Trato a los Estudiantes con cortesía y respeto					
3.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
3.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto					
3.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes					
3.5. Propicio la no discriminación entre compañeros					
3.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					
3.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes: llamo a los padres de familia y/o representante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

4. HABILIDADES PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria					
4.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes					
4.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
4.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
4.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan					
4.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior					
4.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
4.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
4.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					
4.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones					
4.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos					
4.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
4.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
4.14. Incorporo la sugerencias de los estudiantes al contenido de la clase					
4.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
4.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase					
4.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados					
4.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo					
4.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación					
4.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases					
4.21. Utilizo el material didáctico para el desarrollo apropiado a cada temática					
4.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
4.23. Utilizo bibliografía actualizada					
4.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades					
4.24.1. Analizar					
4.24.2. Sintetizar					
4.24.3. Reflexionar					
4.24.4. Observar					
4.24.5. Descubrir					
4.24.6. Exponer en grupo					
4.24.7. Argumentar					
4.24.8. Conceptualizar					
4.24.9. Redactar con claridad					

4.24.10.	Escribir correctamente					
4.24.11.	Leer comprensivamente					
4.24.12.	Escuchar					
4.24.13.	Respetar					
4.24.14.	Consensuar					
4.24.15.	Socializar					
4.24.16.	Concluir					
4.24.17.	Generalizar					
4.24.18.	Preservar					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

5. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1.	Disfruto al dictar mis clases				
5.2.	Siento que a mis estudiantes les gusta mis clases				
5.3.	Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes				
5.4.	Me gratifica la relación afectiva con mis colegas				
5.5.	Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.				
5.6.	Me siento estimulado mis superiores,				
5.7.	Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario				
5.8.	Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos				
5.9.	Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo				
5.10.	Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor				
5.11.	Demuestro seguridad en mis decisiones				

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

6. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1.	Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes				
6.2.	Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal				
6.3.	Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas				
6.4.	Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes				
6.5.	Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado				
6.6.	Propongo tareas diferentes según la necesidades de los estudiantes				
6.7.	Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad				
6.8.	Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase				
6.9.	Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.				
6.10.	Realizo entrevistas personales con los padres informarles sobre del avance académico y personal				

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

7. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
7.1.	Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen					
7.2.	Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales					
7.3.	Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto					
7.4.	Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades					
7.5.	Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
7.6.	Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades					
7.7.	Planifico mis clases en función del horario establecido					
7.8.	Planifico mis clases en función del currículo nacional					
7.9.	Llego puntualmente a todas mis clases					
7.10.	Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

8. RELACIONES CON LA COMUNIDAD		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
8.1.	Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
8.2.	Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
8.3.	Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
8.4.	Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
8.5.	Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo.					
8.6.	Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de la relación comunitaria planteadas en el PEI.					
8.7.	Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad					
8.8.	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
8.9.	Me gusta participar de las decisiones de los Concejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

9. CLIMA DE TRABAJO		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
9.1.	Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
9.2.	Dispongo y procuro de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto					
9.3.	Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto					
9.4.	Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso					
9.5.	Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
9.6.	Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo					
9.7.	Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					

9.8.	Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
------	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



ANEXO 2:

## INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

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

#### Instrumento para la Coevaluación de los Docentes

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE</b>

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

<b>3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN</b>	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>El docente</b>					
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo					
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

<b>4. DESARROLLO EMOCIONAL</b>	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>El docente</b>					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros					
4.4. Está dispuesto a prender de personas , ideas y opiniones ajenas					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea lo mejor					
4.9.					

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 3:

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

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

**Instrumento para la evaluación de los Docentes por parte del Rector**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

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

1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 4:

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

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

1.8.7. Escribir correctamente					
1.8.8. Leer comprensivamente					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



ANEXO 5:

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS  
PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES**

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

<b>2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</b>	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>El docente</b>					
2.1. Atiende a su hijo o representante de manera específica.					
2.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado					
2.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado					
2.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase					
2.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento					
2.6. Realiza talleres de recuperación pedagógicos (clases extras)					

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 6:

## INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

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

#### Instrumento para la Autoevaluación del Rector

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DOCENTE:**

#### OBJETIVO

Obtener información sobre el desempeño del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

#### INSTRUCCIONES

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

#### TABLA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre

#### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente					

1.11.	Determino detalles del trabajo que delego					
1.12.	Realizo seguimiento a las actividades que delego					
1.13.	Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad					
1.14.	Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional					
1.15.	Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución					
1.16.	Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos					
1.17.	Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.18.	Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional					
1.19.	Propicio la actualización permanente del personal de la institución					
1.20.	Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21.	Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22.	Entrego Periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23.	Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24.	Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento					
1.25.	Realizo la asamblea general de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26.	Lidero el Concejo Técnico					
1.27.	Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores					
1.28.	Organizo con el Concejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo					
1.29.	Superviso con el Concejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30.	Dirijo la conformación del Comité central de Padres de Familia					
1.31.	Superviso la conformación del Concejo o Gobierno Estudiantil					
1.32.	Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes					
1.33.	Propicio el cumplimiento del Reglamento interno de la Institución					
1.34.	Coordino la elaboración del Manual de Convivencia de la Institución					
1.35.	Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia de la Institución					
1.36.	Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.	Organizo la planificación del plantel con la participación del personal del plantel docente, administrativo y de servicio					
1.38.	Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución					
1.39.	Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional					
1.40.	Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo					
1.41.	Defino las actividades con base en los objetivos propuestos					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad					
3.4. Evito tener conducta discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes					

	miembros de la comunidad educativa					
3.6.	Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos					
3.7.	Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad					
3.8.	Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas					
3.9.	Promuevo el desarrollo de actividades socioculturales y educativas					

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 7:

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL  
CONCEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

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

**Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Concejo Directivo o Técnico**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.7. Estimula y sanciona la personal, de acuerdo con las normas legales vigentes					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio, previo conocimiento y autorización del Concejo Técnico					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos					



	respectivos					
1.10.	Determina detalles del trabajo que delega					
1.11.	Realiza seguimiento a las actividades que delega					
1.12.	Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
1.13.	Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad					
1.14.	Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional					
1.15.	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución					
1.16.	Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel					
1.17.	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos					
1.18.	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.19.	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional					
1.20.	Propicia la actualización permanente del personal de la institución					
1.21.	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos					
1.22.	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23.	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial					
1.24.	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarios					
1.25.	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento					
1.26.	Organiza con el Concejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plante, al inicio del año lectivo					
1.27.	Realiza las asambleas generales de profesores, según dispone las normas y reglamentos respectivos					
1.28.	Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Concejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos					
1.29.	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia					
1.30.	Supervisa la conformación del Concejo Estudiantil					
1.31.	Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes					
1.32.	Propicia el cumplimiento del reglamento Interno de la Institución					
1.33.	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional					
1.34.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia					
1.35.	Lidera el Concejo Directivo o Técnico					
1.36.	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo					
1.37.	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio					
1.38.	Toma en cuenta la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio					
1.39.	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar					

1.40.	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo					
1.41.	Define las actividades con base en los objetivos propuestos					
1.42.	Organiza con el Concejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional					
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores					
1.44.	Promueve la investigación pedagógica					
1.45.	Promueva la innovación pedagógica					
1.46.	Optimiza el uso de los recursos institucionales					
1.47.	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes					
1.48.	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Concejo Técnico					
1.49.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras					
1.51.	Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes					
1.52.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal					
1.53.	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución					
1.54.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución					
1.55.	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución					
1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución					
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento					
1.59.	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.	Orienta en un informe sobre la ejecución de recursos recaudados, a los organismos externos a la institución					
1.61.	Elabora con el Concejo Técnico el distributivo del trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución					
1.62.	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Concejo Técnico y la Participación del Personal Docente,					

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 8:

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL  
CONCEJO ESTUDIANTIL**

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

**Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Concejo Estudiantil**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las					

	actividades del establecimiento					
1.10.	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central					
1.11.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución					
1.12.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padre de Familia, a los organismos internos de la institución					
1.13.	Atiende, oportunamente, a los padres de familia que quieren información sobre sus hijos					
1.14.	Actúa a favor del estudiante, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de la clase del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 9:

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA**

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

**Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

<b>2. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
2.1. Asiste puntualmente a la institución					
2.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					
2.3. Rinde cuentas de sus gestión a la comunidad educativa					
2.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
2.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
2.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
2.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional					
2.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores comunitarias					

2.9.	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias					
2.10.	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento					
2.11.	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia					
2.12.	Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil					
2.13.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución					
2.14.	Supervisa el rendimiento de los alumnos					
2.15.	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia					
2.16.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
2.17.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que se cuenta la institución.					
2.18.	Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a La institución					
2.19.	Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución					
2.20.	Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento					
2.21.	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales					
2.22.	Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
2.23.	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.24. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes					
2.25. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes					
2.26. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución					
2.27. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales					
2.28. Realiza práctica de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa					
2.29. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					



DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 10:

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR**

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

**Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Supervisor**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
<b>INSTRUCCIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionamiento y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.</li> <li>j. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración:</li> </ul>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

<b>1. COMPETENCIAS GENERALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente administrativo					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, de acuerdo con las normas legales vigentes					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas vigentes legales					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo Técnico					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos					

	respectivos					
1.11.	Determina detalles del trabajo que delega					
1.12.	Realiza seguimiento a las actividades que delega					
1.13.	Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad					
1.14.	Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión constitucional					
1.15.	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución					
1.16.	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien identificados					
1.17.	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.18.	Incentiva al personal para que asista e eventos de mejoramiento profesional					
1.19.	Coordina la actualización permanente del personal de la institución					
1.20.	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales o comunitarias					
1.21.	Entrega el plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos					
1.22.	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23.	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y demás documentos solicitados por la Dirección Provincial					
1.24.	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias					
1.25.	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del Establecimiento					
1.26.	Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras					
1.27.	Organiza con el Concejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo					
1.28.	Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29.	Organiza el Comité Central de Padres de Familia					
1.30.	Organiza la conformación y el funcionamiento del Concejo Estudiantil					
1.31.	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos					
1.32.	Aplica el código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes					
1.33.	Propicia el cumplimiento del reglamento interno de la institución					
1.34.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional					
1.35.	Lidera el Consejo Directivo o Técnico					
1.36.	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo					
1.37.	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio					
1.38.	Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución					
1.39.	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar					
1.40.	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente					
1.41.	Define las actividades con base en los objetivos propuestos					

1.42.	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Concejo Técnico					
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores					
1.44.	Promueve la investigación pedagógica					
1.45.	Promueve la innovación pedagógica					
1.46.	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales					
1.47.	Optimiza el uso de los recursos institucionales					
1.48.	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez por mes					
1.49.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras					
1.51.	Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes					
1.52.	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Concejo Técnico.					
1.53.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal					
1.54.	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución					
1.55.	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación					
1.56.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución					
1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución					
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución					
1.59.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución					
1.60.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución					
1.61.	Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Concejo Técnico					
1.62.	Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento					
1.63.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamientos, a los organismos internos de la institución					
1.64.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamientos, a los organismos externos de la institución					
1.65.	Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. <b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Institucional con el Concejo Técnico y la					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 11:

**MATRIZ DE EVALUACIÓN – OBSERVACIÓN DE CLASE**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**Matriz de evaluación: Observación de clase**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
------------------------------------

<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>
----------------------------

¿El docente vive en la comunidad?

( ) Sí                      ( ) No

¿Quién aplicó la ficha?

( ) Maestrante                      ( ) Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

( ) Matemáticas

( ) Lenguaje

( ) Ciencias Naturales

( ) Ciencias Sociales

( ) Historia

( ) Literatura

( ) Biología

( ) Informática

( ) Inglés

( ) Otras

(Especifique) .....

( ) Educación especial para niños y niñas

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

( ) 8° ( ) 9° ( ) 10°

Bachillerato

( ) 1° de Bach ( ) 2° de Bach ( ) 3° de Bach

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

#### A. ACTIVIDADES INICIALES

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

#### B. PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
3. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase		
4. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones		

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

### C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
4. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por su nombre).		
5. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes		
6. Valora la participación de los estudiantes		
7. Mantiene la disciplina en el aula		
8. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase		

FUENTE: Ministerio de Educación

Fecha de evaluación: .....



ANEXO 12:

CERTIFICADO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN EL COLEGIO FISCAL MIXTO TÉCNICO "13 DE OCTUBRE", DEL CANTÓN BOLÍVAR, PROVINCIA DE MANABÍ

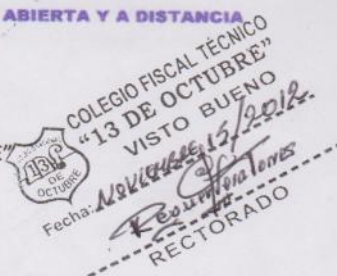


UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La Universidad Católica de Loja*

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Noviembre del 2012

Señor MG. RENNER VERA TORRES  
RECTOR DEL COLEGIO FISCAL MIXTO TÉCNICO "13 DE OCTUBRE"  
En su despacho.-



De mi consideración:

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

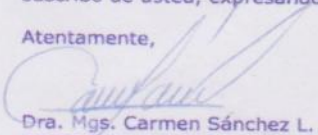
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACION DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION 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 HIDROVO PACHECO ARTEMICIAS, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,

  
Dra. Mgs. Carmen Sánchez L.  
**COORDINADORA DE TITULACION DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**

ANEXO 13:

CERTIFICACIÓN DE NO HABER REALIZADO ESTUDIO EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA CON EL MISMO TEMA



**COLEGIO FISCAL TÉCNICO  
"13 DE OCTUBRE"**  
Av. Estudiantil vía a Tosagua      Teléfonos: 2685-183      2685-650  
CALCETA - BOLÍVAR - MANABÍ - ECUADOR

**CERTIFICACIÓN**

Magister Regner Vera Torres, Rector del Colegio Fiscal Técnico "13 de Octubre", a petición verbal de la Señora ARTEMICIAS HIDROVO PACHECO;

**CERTIFICA:**

Que en esta Institución Educativa no ha sido realizado ningún estudio con el Tema: **Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente**, por algún estudiante maestrante, durante el período 2012-2013.

La parte interesada puede hacer uso del presente certificado dentro de las normas éticas y legales que estime pertinente.

  
Mgs. Regner Vera Torres  
RECTOR



ANEXO 14:

## FOSTOS



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a la Presidenta del Comité Central de Padres de Familia La Señora Deily Macías Moreira para la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto al Vice-Presidente del Comité Central de Padres de Familia Señor Gabriel Vera para la aplicación de los Cuestionarios





Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante en una reunión de Docentes en las preparatorias de aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a la Mgs. Dorita Ávila Supervisora de Educación de la UTE # 4 para los Cantones Bolívar – Junín y Pichincha en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante en la aplicación de los Cuestionarios a los Padres de Familia



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a otro grupo de Padres de Familia para la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a los Docentes en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a un miembro del Concejo Directivo en la aplicación de los Cuestionarios





Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante en la aplicación de los Cuestionarios del Concejo Directivo



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a un grupo de Madres de Familia en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto al Mgs. Regner Vera Rector del Colegio Técnico "13 de Octubre" en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto al Mgs. Regner Vera Rector del Colegio Técnico "13 de Octubre" en la aplicación de los Cuestionarios





Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a la Señora Lic. Alba Valarezo Inspectora General del Colegio Técnico “13 de Octubre” en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a la Señora Lic. Alba Valarezo Inspectora General del Colegio Técnico “13 de Octubre” en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a la Señora Lic. Beatriz Zambrano Directora de Personal del Colegio Técnico "13 de Octubre" en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto al Señor Lic. Henry Intriago Secretario General del Colegio Técnico "13 de Octubre" en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante en una reunión preparatoria con los Docentes del Colegio Técnico “13 de Octubre” en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante en una reunión preparatoria con los Docentes del Colegio Técnico “13 de Octubre” en la aplicación de los Cuestionarios





Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante junto a los Docentes Señor Conrad Vera (izquierda) Y el Señor Profesor Carlos Lucas (derecha) en una reunión preparatoria con los Docentes del Colegio Técnico “13 de Octubre” en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a la Docente Lic. Susana Cevallos y a un grupo de estudiantes del primero de bachillerato técnico del Colegio Técnico “13 de Octubre” en la aplicación de los cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

Grupo de Estudiantes del Colegio Técnico “13 de Octubre” en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto a un grupo de Estudiantes del Primero de Bachillerato Técnico del Colegio Técnico “13 de Octubre” en la aplicación de los Cuestionarios



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante en una Observación de una Clase en el Tercero de Bachillerato Técnico dictada por la Docente Mgs. Ángela Andrade en las aulas del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante Junto al Dr. Álvaro Álava Ormazambrero del Concejo Directivo del Colegio Técnico “13 de Octubre” en la aplicación de los Cuestionarios





Fuente: Artemicias Hidrovo

En la gráfica se observa las áreas físicas y deportivas del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”



Fuente: Artemicias Hidrovo

Grupo de Estudiantes en hora de receso.



Fuente: Artemicias Hidrovo

En la gráfica se observa la infraestructura física y deportiva del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”



Fuente: Artemicias Hidrovo

En la gráfica se observa las áreas físicas y deportivas del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”





Fuente: Artemicias Hidrovo

En la gráfica se aprecia a los Docentes (De Izquierda a derecha) Mg. Rubén Basurto Alcívar, Lic. Ángela Alcívar, la Maestrante y el Lic. Klevar Cevallos en las instalaciones del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”



Fuente: Artemicias Hidrovo

Se observa la infraestructura del Colegio Fiscal Mixto Técnico “13 de Octubre”



Fuente: Artemicias Hidrovo

Se observa la infraestructura del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre"



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante junto a la Señora Lic. Yolanda Mejía miembro del Personal Administrativo del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre"



Fuente: Artemicias Hidrovo

Se observa la infraestructura del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre"



Fuente: Artemicias Hidrovo

Se observa la infraestructura en el área Administrativa del Colegio Fiscal Mixto Técnico "13 de Octubre"





Fuente: Artemicias Hidrovo

Imagen que corresponde al Centro Universitario de la UTPL en Guayaquil



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante junto al Mgs. Nelson Vargas en la Primera evaluación presencial del informe de Tesis



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante junto al Mgs. Nelson Vargas en la Primera evaluación presencial Autor:



Fuente: Artemicias Hidrovo

La Maestrante junto al Mgs. Nelson Vargas en la Segunda evaluación presencial del informe de Tesis