



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

### **TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA**

**“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Ricardo Descalzi”, de la ciudad de Ambato, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, parroquia Huachi Chico, durante el año lectivo 2012-2013.”**

#### **TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA:** Moreno Genoves, Mayra Alejandra, Lic.

**DIRECTORA:** Guamán Coronel María de los Ángeles, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO**

**2013**

## CERTIFICACIÓN

Magister.

María de los Ángeles Guamán Coronel.

**DIRECTORA DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, denominado “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Ricardo Descalzi”, de la ciudad de Ambato, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, parroquia Huachi Chico, durante el año lectivo 2012-2013.” realizado por el profesional en formación: Moreno Genovés Mayra Alejandra; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Octubre del 2013.

(f) \_\_\_\_\_

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Mayra Alejandra Mayra Moreno**, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

**Moreno Genoves Mayra Alejandra**

CI. 180300726-7

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo fruto de esfuerzo y sacrificio a mis queridos padres Fernando y Anita, a mi esposo Paúl Beltrán y a mis amadas hijas Paula, Giuliana y Natasha por su inmensa paciencia y confianza depositada en mi capacidad durante estos años de estudio que con dedicación he asimilado las enseñanzas impartidas por mis maestros.

Para ustedes Paula, Giuliana y Natasha por ser lo mejor que me ha pasado en la vida deo como un legado de superación y sacrificio

Y un ejemplo a seguir.

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar con el presente trabajo investigativo deseo expresar mi agradecimiento o a Dios por su infinita bondad y por darme la fortaleza que necesitaba para lograr culminar con este trabajo, a mis padres y hermanos, a mi amigo y esposo Paúl Beltrán, al Lic. Byron Barriga por permitirme amablemente desarrollar esta investigación en el colegio a su cargo, a la Mgs. Guamán Coronel María de los Ángeles por su valiosa aportación de conocimientos y hacer posible por hacer parte de este mi gran anhelo.

## INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA .....	i
CERTIFICACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	1
THE ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO TEÓRICO .....	7
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....</b>	<b>8</b>
1.1 Conceptualización: calidad.....	8
1.2 Conceptualización: institución educativa.....	9
1.3 Conceptualización: educación.....	10
1.4 Calidad de la educación.....	11
1.4.1 <i>Criterios para valorar la calidad de la educación.....</i>	<i>12</i>
1.4.2 <i>Factores de eficacia y calidad educativa.....</i>	<i>13</i>
1.4.3 <i>Elementos claves de transformación y mejora en el espacio educativo.....</i>	<i>14</i>
1.4.4 <i>Estándares de calidad educativa.....</i>	<i>15</i>
1.4.5 <i>Calidad total.....</i>	<i>18</i>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>2. EVALUACIÓN EDUCATIVA.....</b>	<b>20</b>
2.1 Conceptualización: evaluación.....	20
2.2 Conceptualización: evaluación educativa.....	21
2.3 Tipos de evaluación.....	23
2.4 Criterios de evaluación.....	24
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO....</b>	<b>27</b>
3.1 Conceptualización: desempeño.....	27
3.2 Evaluación del desempeño profesional docente.....	27
3.2.1 <i>Dimensiones para la evaluación docente.....</i>	<i>28</i>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.....</b>	<b>33</b>
4.1 Liderazgo educativo.....	33
4.2 Administración educativa.....	34
4.3 Dimensiones para la evaluación del desempeño profesional directivo .....	35
4.4 Perfil directivo.....	36

<b>CAPÍTULO V</b>	38
<b>5. METODOLOGÍA.....</b>	38
<b>5.1 Contexto Institucional .....</b>	39
<b>5.2 Participantes de la investigación.....</b>	40
<b>5.3 Muestra de investigación.....</b>	42
<b>5.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....</b>	42
<b>5.5.1 Métodos.....</b>	42
<b>5.5.2 Técnicas.....</b>	42
<b>5.5.3 Instrumentos de investigación.....</b>	43
<b>5.5 Recursos.....</b>	44
<b>5.5.1 Talento Humano.....</b>	45
<b>5.5.2 Institucionales.....</b>	45
<b>5.5.3 Materiales.....</b>	46
<b>5.5.4 Económicos.....</b>	46
<b>5.6 Diseño de la investigación .....</b>	46
<b>5.7 Procedimiento.....</b>	47
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>6. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	49
<b>6.1 Resultados.....</b>	49
<b>7. DISCUSIÓN .....</b>	129
<b>7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	136
<b>7.1 Conclusiones.....</b>	136
<b>7.2 Recomendaciones.....</b>	138
<b>8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....</b>	140
<b>9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	156
<b>10. ANEXOS.....</b>	162

## RESUMEN

La calidad educativa en el Ecuador es uno de los objetivos prioritarios a alcanzar en todos los centros e Instituciones educativas para la formación de futuros y competentes profesionales, por la cual la evaluación es esencial en el proceso de alcanzar las metas propuestas en el plan decenal de educación.

Por esta razón, esta investigación se enfoca en la Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa "Ricardo Descalzi", localizada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, durante el año lectivo 2012-2013.

El método del estudio investigativo es el socioeducativo, basado en el paradigma de análisis crítico; las técnicas empleadas fueron encuestas, observación directa, entrevistas; que fueron aplicadas a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar. Obteniendo un promedio del desempeño docente y directivo de 8.95, lo cual lo ubica en la categoría "A".

Con los antecedentes mencionados, se realiza la invitación para leer, conocer y analizar este trabajo investigativo, el cual presenta una propuesta metodológica para el desarrollo de destrezas, mediante la incorporación de las TICs en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**PALABRAS CLAVES:** Calidad, propuestas, desempeño, método, socioeducativo, paradigma, análisis, técnicas, categoría, desarrollo, destrezas, enseñanza, aprendizaje.

## THE ABSTRACT

The educational quality in Ecuador is one of the priority targets to achieve in all schools and educational institutions for the training of future and competent professionals, for this reason the evaluation is essential in the process of reaching the proposed goals in the decennial plan of education.

For this reason, this research that focuses on the evaluation of the quality of the teaching and managerial performance in "Ricardo Descalzi" high school, located in Ambato's city, Tungurahua province, during the academic year 2012 – 2013.

The method of the research study is the socio-educational, based on the critical analysis paradigm; the used techniques were surveys, direct observation, interviews; that were applied to managers, teachers, students, parents and school supervisor. Getting an average of 8.95 teaching and managerial performance, which places it in the category "A".

With the above-mentioned, is the invitation to read, understand and analyze this research work, which presents a methodological proposal for the development of skills, through the incorporation of ICT in the teaching-learning process.

**KEYWORDS:** Quality, proposed, performance, method, socio-educational, paradigm, analysis, techniques, category, development, skills, teaching, learning.

## INTRODUCCIÓN

Gobiernos, Ministerios de Educación, maestros y organismos multilaterales discuten y se preocupan prioritariamente por temáticas vinculadas con la calidad de la Educación. Frente a la utopía que presentó la universalización de la escolaridad primaria para los inicios de los siglos pasados, “el poder brindar una educación de calidad a todos los individuos se convierten en la nueva utopía con la que nace el siglo XXI”. (Toranzos, 1996).

La evaluación se ha constituido en una actividad que causa temor; ya que existe una ideología sobre que la misma es para detectar las falencias y lo negativo del proceso educativo tratando de buscar culpables y creando un ambiente de malestar en los profesionales a ser evaluados. El objetivo primordial de la evaluación es reforzar y apoyar los elementos positivos, buscar estrategias que conlleven a alcanzar las expectativas esperadas en el desempeño de estudiantes, docentes y directivos.

El desempeño profesional docente se constituye en un ente de investigación, análisis y reflexión en búsqueda de causas y posibles soluciones que ayuden a aumentar la calidad de los sistemas educativos. Las competencias profesionales de los docentes, principalmente referidas a la planificación y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Partiendo desde este punto, es importante y sobre todo relevante conocer el nivel de preparación de los profesionales en educación; para implementar procesos de actualización, además que estén en la capacidad de identificar la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en su diario vivir.

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO en su estudio sobre Evaluación del desempeño y Carrera Profesional Docente de un estudio comparativo entre 50 países de América Latina y Europa, manifiesta que existe la necesidad de avanzar en la formulación de políticas integrales, intersectoriales y de largo plazo, orientadas a mejorar y sostener la calidad del trabajo docente, como una condición fundamental para asegurar el aprendizaje de los estudiantes. Uno de los aspectos centrales, de estas políticas, tiene que ver con el diseño y puesta en marcha de sistemas de carrera profesional y evaluación que contribuyan a convertir a la docencia en una profesión atractiva para los jóvenes talentosos y con vocación de servicio público.

En efecto, varios países adelantan propuestas para revisar, modificar o construir sistemas de carrera, que contribuyan al desarrollo de los docentes a lo largo de la vida profesional,

apoyen el mejoramiento de su desempeño, favorezcan adecuadas condiciones de trabajo y ofrezcan oportunidades de crecimiento y satisfacción laboral. Sin embargo, a pesar de estos avances, en algunos países, todavía persiste la tendencia a entender la carrera como el conjunto de regulaciones que norman, administrativamente, el ingreso, la promoción y la jubilación. Asimismo, la evaluación docente, en general, continúa asociada al control y la sanción más que al desarrollo profesional y a la mejora de las escuelas. Finalmente, algunas de las acciones que se emprenden en este campo, aún son respuestas a la coyuntura más que estrategias en el marco de una propuesta integral para asegurar la calidad del trabajo de los docentes.

La evaluación de los docentes se ha constituido en uno de los temas de mayor discusión en el Ecuador; la mayoría de gobiernos han implementado procesos para solucionar el oscuro panorama educativo. En nuestro país los gremios de los representantes de la Unión Nacional de Educadores han sido históricamente actores sociales importantes, y siempre se han opuesto a ser evaluados en sus competencias y saberes profesionales. En casi todos los países estos procesos desde su inicio hasta la implementación de los sistemas de evaluación han sido acompañados de huelgas y protestas de maestros, en tanto una sola voz del rechazo y resistencia a ser medidos y comparados. En nuestro país estos últimos años se está realizando una evaluación continua tanto a docentes, directivos y estudiantes.

Elementos claves de transformación y mejora en el espacio educativo se ha dado en estos últimos años, cambios, normas y leyes que han hecho pensar en la esencia e importancia que en el Ecuador no solo se oferte educación, sino Educación de Calidad, docentes competentes, eficientes y buenos guías y orientadores; directivos líderes que sean flexibles al cambio y exigentes a la hora de obtener la excelencia.

Actualmente, la educación es uno de las áreas más importantes en perspectiva de desarrollo; por tal motivo se busca obtener información sobre las fortalezas y falencias, sobre el desempeño docente y directivo, conociendo en que dimensiones y aspectos se necesita mejorar o cambiar, recalando que el educando debe ser integral, con su conocimiento, forma de enseñar, forma de ser y transmitir conocimientos y experiencias en un buen ambiente, en un contexto real y moderno, dejando atrás la pedagogía tradicional.

Para La Universidad Técnica Particular de Loja, la tarea fundamental educativa es la búsqueda de la calidad, formando pues así personas con valores y profesionales investigativos e innovadores, por esta razón para esta institución es importante el desarrollo del tema de investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” para que los

estudiantes se involucren en este proceso, cuyos resultados aporten significativamente a la educación y a la mejora de esta, fomentando la investigación con el fin de que los estudiantes sean agentes de su desarrollo y aporte a la sociedad.

Por ello, este trabajo de investigación pretende ser una fuente de información sobre el desempeño docente y directivo en la “Unidad Educativa Ricardo Descalzi”, de la ciudad de Ambato, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, parroquia Huachi Chico, durante el año lectivo 2012-2013”, con el fin de fortalecer los aspectos positivos encontrados, implementar nuevas técnicas y estrategias, fomentar el cambio hacia la calidad, y sobretodo mejorar cada día más por el bien de los estudiantes y del proceso enseñanza aprendizaje con el objetivo de alcanzar los estándares educativos.

El desarrollo del presente trabajo fue factible gracias al Director, que muy amablemente permitió el desarrollo de las actividades planificadas sin ningún problema, más bien ha estado pendiente sobre todo lo que envuelve el proceso investigativo; es importante mencionar el profesionalismo y la participación de todos los docentes observados que colaboraron y permitieron que se realice la toma de las encuestas mostrando una actitud abierta, profesional, un trato cordial, y su calidez humana, así como la participación que ofrecieron los estudiantes y padres de familia de los años de educación general básica y bachillerato.

Durante todo el desarrollo del trabajo se hablará de temas que son de gran importancia para conocer los resultados. Para su mejor comprensión, este trabajo está estructurado en su primera instancia por las hojas preliminares la mismas que contienen: portada, certificación, cesión de derechos, autoría, dedicatoria, agradecimiento, índice, seguido por el resumen, introducción y un marco teórico que hace referencia a la investigación bibliográfica del tema de estudio dividida en tres temáticas generales: calidad de las instituciones educativas, evaluación de la calidad de las instituciones educativas y evaluación del desempeño docente y directivo, la metodología donde se puntualiza todo lo concerniente al diseño metodológico, participantes, técnicas e instrumentos y procedimiento de la investigación, posteriormente el análisis y discusión de resultados, es aquí donde se incluyen las tablas estadísticas, de acuerdo a los resultados obtenidos se detalla las conclusiones y recomendaciones.

El objetivo general que direccionó la presente investigación se detalla a continuación:

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

Los objetivos específicos que guiaron la presente investigación se detallan a continuación:

- ❖ 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.
- ❖ Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato.

De la misma manera al iniciar la investigación se plantearon los siguientes supuestos:

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

Con el fin de alcanzar los objetivos y probar los supuestos planteados se emplearon técnicas como: diálogo, la observación y la aplicación de las encuestas que permitieron obtener información veraz sobre el desempeño docente y directivo.

La propuesta de mejoramiento educativo está orientada a desarrollar destrezas mediante la incorporación de las TICs en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la cual la utilización de las nuevas tecnologías informáticas y la innovación de estrategias metodológicas será una prioridad. Y finalmente se presenta las referencias bibliográficas y los anexos.

**MARCO TEÓRICO**  
**CAPÍTULO I**

## 1. Calidad de las Instituciones Educativas

### 1.1. Conceptualización de Calidad.

Actualmente la calidad es un requerimiento prioritario del producto o servicio así como un factor estratégico clave del que dependen la mayor parte de empresas, organizaciones, e Instituciones para mantener su posición y su buen nombre. Entre las concepciones que se puede mencionar sobre la calidad son:

- ❖ Según Juran, J. (1993) define la calidad como “la adecuación para el uso, satisfaciendo las necesidades del cliente”.
- ❖ “Conjunto de características de una entidad, que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas y las implícitas”. (Norma ISO 8402, 2000).
- ❖ Según la Real Academia de la Lengua Española, (2001) “la calidad es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor.”
- ❖ Miranda, J. (2007) manifiesta que “el logro de la calidad no es posible sin aplicar la filosofía de la mejora continua y para que la organización pueda mejorar continuamente, antes tiene que aprender y conocer”. (p.7).
- ❖ “La calidad es la capacidad de un conjunto de características intrínsecas para satisfacer requisitos”. Norma ISO, (9000 - 2000).
- ❖ Según Chavarría , M. ( 2012) “Calidad es un proceso permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de cada ser humano, es por eso que educar significa, siempre ir, en busca de la excelencia personal (..) ”.
- ❖ Demi W .E, (1982) “Calidad es satisfacción del cliente”.

Desde estas perspectivas la calidad se orienta a cumplir y a atender directamente las necesidades del cliente cumpliendo con las expectativas y brindando lo mejor en características y cualidades ya que el consumidor es quien reconoce la calidad de un producto y le da un rango o un valor en comparación con otros productos de la misma clase y es en ese instante cuando se habla de buena calidad o de excelencia.

Según Crosby, P. (1979) El primer supuesto erróneo es que calidad significa bueno, lujoso, brillo o peso. La palabra "calidad" es usada para darle el significado relativo a frases como "buena calidad", "mala calidad" y ahora a "calidad de vida". Calidad de vida es un cliché porque cada receptor asume que el orador dice exactamente lo que él (ella) "el receptor", quiere decir. Esa es precisamente la razón por la que definimos calidad como "Conformidad con requerimientos", si así es como lo vamos a manejar.

En conclusión, la calidad de un producto o servicio y sus características son factores básicos y esenciales que cumplen con las necesidades del cliente.

## **1.2. Instituciones Educativas.**

Las instituciones educativas son transmisoras de saberes y valores que influyen y son parte a lo largo de nuestra vida, sobre todo en nuestra vida social. Hoy en día la función que cumplen las instituciones es esencial en la formación integral, donde los principales actores somos los individuos, quienes vemos a las escuelas como una institución, con el fin de ascenso social ya que a través de la integración nos posibilita ser alguien en la vida.

Según González, R (2006,) destaca que la Institución educativa es y será un lugar para aprender, conocer y vivir. Es esencialmente una organización social con tiempo, espacio, comunidad e historia propias, y como tal en su complejidad, existen múltiples dimensiones y aspectos que lo conforman y le imprimen su institucionalidad. (p.101).

Según Bates y Murray (1981, p.57), definen a la institución educativa como "un sistema complejo de comportamientos humanos organizados de forma que puedan cumplir ciertas funciones en el seno de la estructura social".

Instituciones Educativas son todos aquellos centros e instituciones de enseñanza-aprendizaje que establecen los requerimientos de la sociedad para el desarrollo de los conocimientos y saberes de algunas áreas del saber humano y de la personalidad en valores.

Gracias a las instituciones educativas, los niños, jóvenes y adultos pueden ser orientados a lograr aprendizajes significativos que le servirán a futuro para su desarrollo integral, realizando acciones que les lleva al aseguramiento de la calidad de la educación y garantiza la eficaz gestión y desarrollo del proceso educativo.

Según la Ley Orgánica de Educación., (2011), las instituciones educativas cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades y tanto las públicas como las privadas y fiscomisionales, se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación, debiendo cumplir los fines, principios y disposiciones de la presente Ley” (p. 28).

### 1.3. Educación.

Etimológicamente educación y según el diccionario de la Real Academia Española se deriva de dos términos, del latín educere "guiar, conducir, sacar fuera" y *educare* "criar, nutrir, conducir de un lugar a otro, formar, instruir".

La constitución política de Ecuador establece en su artículo 26, “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”.

ZEMOS., (1998) considera que “La educación puede suceder en cualquier momento y en cualquier lugar”.

#### Cuadro 1: Características de la Educación

<b>E D U C A C I Ó N</b>
<b>Actividades fundamentales que pueden ayudar al Ecuador a lograr avances decisivos en materia de educación.</b>
<b>Escolarizar a todos los niños.</b>
<b>Velar por que todos los niños adquieran conocimientos de lectura, escritura, y aritmética</b>
<b>Capacitar a un mayor número de docentes.</b>
<b>Dotar las aulas de libros, nuevas tecnologías y material didáctico.</b>
<b>Apoyar los sistemas educativos durante las crisis humanitarias y los conflictos armados</b>
<b>Preparar a los alumnos para que sean capaces de dotarse de medios de sustento.</b>
<b>Mejorar la nutrición infantil.</b>
<b>Inculcar el aprendizaje a lo largo de toda la vida.</b>
<b>Fomentar la conciencia de ser ciudadanos del mundo.</b>

Fuente: William, S. (s.f).

Elaborado por: Moreno, M. (2012)

El objetivo de la educación, planteado por los pedagogos contemporáneos como Baden, P., Montessori, citado en Larousse Editorial, (2009) es, contribuir al desenvolvimiento armónico y completo de las facultades y aptitudes del ser humano para el cumplimiento de sus fines personales y sociales y para su propio perfeccionamiento y bienestar.

La educación goza oficialmente de la condición de derecho humano desde que se adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948. (UNESCO, 2008).

La educación es uno de los factores más importantes en la vida diaria, social, cultural, ya que se refleja la formación en el desarrollo cotidiano y en la personalidad, por esa razón la educación es un derecho humano que las personas gozan en Ecuador.

#### **1.4. Calidad de la Educación.**

En la actualidad, el término calidad es escuchado con frecuencia especialmente en la educación ya que se ha convertido en los últimos años en el tema dominante en el área de la política educativa a nivel mundial; gobiernos, ministerios de educación, directivos, maestros y padres de familia se preocupan enfáticamente de temas vinculados con el mejoramiento y la excelencia de la educación, en la cual la calidad educativa juega un rol muy importante para que los estudiantes sean capaces de saber aprender, de saber hacer, y de saber ser.

En el Foro Mundial sobre la Educación Dakar, (2000) manifiesta que La iniciativa Educación para Todos (EPT) es un compromiso mundial para dar educación básica de calidad a todos los niños, jóvenes y adultos.

La Ley Orgánica de Educación manifiesta que “se garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada, y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluyan evaluaciones permanentes.

Por esta razón es esencial que se mencione algunas concepciones de calidad educativa:

- ❖ Según Martínez, R. (1996), menciona que la calidad educativa es considerada como una concepción multidimensional por cuanto comprende la relevancia, la eficiencia interna y externa, el impacto, la equidad y la eficiencia.
- ❖ La constitución política de nuestro país establece en su artículo 27 que “La educación debe ser de calidad”. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que “hasta el

año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo”.

- ❖ El pleno ejercicio del derecho a la educación exige que ésta sea de calidad, promoviendo el máximo desarrollo de las múltiples potencialidades de cada persona, a través de aprendizajes socialmente relevantes y experiencias educativas pertinentes a las necesidades y características de los individuos y de los contextos en los que se desenvuelven; es decir, el derecho a la educación es el derecho a aprender. La calidad de la educación es crucial, porque influye de forma determinante en los resultados de aprendizaje y en los niveles de asistencia y finalización de estudios, por lo que finalmente la calidad afecta la universalización de la educación (OREALC/UNESCO, 2007, p. 4).

Según Lama., (1982), el mundo necesita una educación renovada, porque la actual ya no conecta con la inteligencia de la sociedad contemporánea.(...) si cambias tu visión de la realidad, la realidad cambia. Por eso, conocerte a ti mismo, tu psicología, tu cuerpo... significa educarte. Eso es educación universal. Creo que todo eso puede ser comunicado en un lenguaje universal, porque todas las naciones, culturas, religiones y filosofías contienen una gran herencia de sabiduría, y puede utilizarse esa sabiduría para crear una educación universal.

La calidad educativa se verá reflejado por el producto y resultado de estudiante y persona para presentárselos a la sociedad no solo con conocimientos teóricos; y prácticos sino también como un buen ser humano, desenvolviéndose bien y correctamente frente a retos y demandas marcadas por la globalización y universalización de la educación. Solo en esas circunstancias una educación educativa será de calidad porque prepara al joven en forma autónoma e integral , en todas las áreas de su vida.

#### **1.4.1. Criterios para valorar la calidad de la educación.**

Los criterios constituyen los juicios de valor sobre el cumplimiento de estándares. Es un criterio que permite analizar niveles de calidad con distinto grado de concreción.

Se menciona los siguientes criterios de evaluación:

- ❖ Talentos humanos
- ❖ Recursos materiales
- ❖ Recursos financieros
- ❖ Recursos de información y comunicación
- ❖ Principio de valores
- ❖ Criterio de eficiencia

- ❖ Criterio de eficacia
- ❖ Criterio de efectividad
- ❖ Criterio de pertinencia
- ❖ Criterio de impacto

Es importante tener en cuenta que los criterios ya mencionados, los cuales motivan a realizar la evaluación desde diversas perspectivas de análisis que pueden adoptarse y aplicarse al contexto en que se lo hace, cumpliendo con las siguientes características: deben ser claros y concisos; deben ser conocidos y aceptados por los involucrados; deben ser comprensibles; deben ser flexibles; y deben ser planificados según el contexto evaluativo.

#### **1.4.2. Factores de eficacia y calidad educativa.**

Los factores son de eficacia y calidad por las expectativas que cada uno de estos fundamenta, basándose especialmente en el contexto educativo – social y el desarrollo del proceso enseñanza –aprendizaje por medio de un buen clima en el aula, así como también contar con buenas instalaciones, aulas adecuadas a la necesidad y número de cada paralelo de estudiantes, una directiva eficaz, un currículo bien elaborado, el trabajo profesional de los profesores para cumplir con objetivos de mejoramiento educacional.

Blanco, R. (2007) manifiesta que “eficacia implica analizar en qué medida se logran o no garantizar, en términos de metas, los principios de equidad, relevancia y pertinencia de la educación”.

**Cuadro 2**

<b>Factores de eficacia y calidad educativa</b>	
a) Sentido de comunidad	Se fomenta el trabajo en equipo para que la comunidad escolar conozca los objetivos educativos y colabore para que se cumplan. En este sentido, la existencia de un proyecto educativo de calidad, elaborado por la comunidad escolar, parece estar en la base de esos objetivos, así como la existencia de un constante debate pedagógico en las reuniones de todo el profesorado.
b) Clima escolar y de aula	Un buen clima escolar donde, los alumnos se sienten bien, valorados y apoyados por sus maestros.
c) Dirección escolar	Personas preocupadas por el profesorado y

	estudiantado, de tal forma que atienda a todos y cada uno de los docentes y estudiante, prestándoles ayuda en las dificultades que pueden tener
d) Un currículo de calidad	El elemento que mejor define un aula eficaz es la metodología didáctica que utiliza el docente. Y más que por emplear un método u otro, la investigación ha obtenido evidencia de que son características globales las que parecen fomentar el desarrollo de los alumnos
e) Gestión del tiempo	Un aula eficaz será aquella que realice una buena gestión del tiempo, de tal forma que se maximice el tiempo de aprendizaje de los alumnos
f) Participación de la comunidad escolar	Una escuela eficaz es donde los alumnos, padres y madres, docentes y la comunidad en su conjunto participan de forma activa en las actividades, están implicados en su funcionamiento y organización y contribuyen a la toma de decisiones.
g) Desarrollo profesional de los docentes	El desarrollo profesional de los docentes se convierte en una característica clave de las escuelas de calidad, es fundamental que sigan aprendiendo y mejorando cada día más.
h) ) Instalaciones y recursos	Un factor fundamental asociado al desarrollo integral de los alumnos, especialmente en países en desarrollo, es la cantidad, calidad y adecuación de las instalaciones y recursos didácticos.

Fuente: Blanco , R. ( 2007

Elaborado por: Moreno, M. (2012).

### **1.4.3. Elementos claves de transformación y mejora en el espacio educativo.**

En concreto en la educación, hay muchos elementos claves y recursos didácticos que mediante técnicas y estrategias fomentan para que el proceso enseñanza-aprendizaje sea significativo, sistemático y valorativo, los cuales son:

- ❖ Recursos: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, bar.
- ❖ Recursos didácticos: mapas, carteles educativos, maquetas, esquemas.
- ❖ Recursos tecnológicos: computadoras, internet, proyectores, impresoras.
- ❖ Recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado y directivo.
- ❖ Aspectos pedagógicos: PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto

curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

Para el proceso enseñanza-aprendizaje se debe mejorar el espacio educativo, con el fin de conseguir un buen clima de trabajo, también el ser planificado, responsable, creativo y hábil juega un rol importante en este proceso, para trabajar con elementos centrales de los esfuerzos de mejora que son docentes y discentes. En el caso de los docentes existe la necesidad de capacitarlos de tal manera que puedan ser eficientes, en el caso de los estudiantes la el objetivo debe centrarse en el desarrollo de destrezas y capacidades para aprender a aprender, hacer y ser.

#### **1.4.4. Estándares de calidad educativa.**

La búsqueda de la calidad es un proceso que debe ser monitoreado y los estándares nos sirven como los monitores en tal proceso, por tal razón es fundamental tener claro el concepto de estándares de calidad:

- ❖ Según El Ministerio de Educación, (2012), los estándares son enunciados que establecen criterios claros, sencillos y medibles, que los maestros y maestras deben considerar como meta del aprendizaje de sus estudiantes, y de lo que deben saber y saber hacer.
- ❖ El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define a los estándares de calidad como “descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;” citado en la ley orgánica de educación, (p. 58).
- ❖ Según Ravitch., (2004) un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Todo estándar significativo ofrece una perspectiva de educación realista; si no hubiera modo de saber si alguien en realidad está cumpliendo con el estándar, no tendría valor o sentido. Por tanto cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición.

Los estándares de calidad determinan el nivel mínimo y máximo aceptable para un indicador. Si el valor del indicador se encuentra dentro del rango significa que estamos cumpliendo con el criterio de calidad que habíamos definido y que las cosas transcurren conforme a lo previsto. Estamos cumpliendo con nuestro objetivo de calidad. Si, por el contrario, estamos por debajo del rango significa que no cumplimos nuestro compromiso de calidad y deberemos actuar en consecuencia (o bien la apuesta fue demasiado optimista

para los medios disponibles)

La importancia de elaborar estándares en educación es con el fin de establecer acciones para mejorarla; por lo que es preciso que los estándares sean planteados para generar acciones que estén determinadas a alcanzarse en un contexto real, social y humano.

**Cuadro 3**

<b>Estándares de calidad educativa</b>	
<b>Son descripciones de carácter público que señalan los logros mínimos esperados de estudiantes, docentes, directivos e instituciones educativas.</b>	
<b>Sirven para</b>	Evaluar y autoevaluar;
	Para diseñar estrategias de mejoramiento
	Tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo
<b>Importancia</b>	Estos estándares orientan el desempeño de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.
<b>Son</b>	Estándares de gestión escolar: son procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados.
	Estándares de desempeño directivo: son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente, es decir las prácticas de una buena gestión y liderazgo.
	Estándares de desempeño docente de aula: son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente.
	Estándares de aprendizaje: descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar

**Fuente:** Ministerio de Educación del Ecuador, (2012).

**Elaborado por:** Moreno, M. (2012).

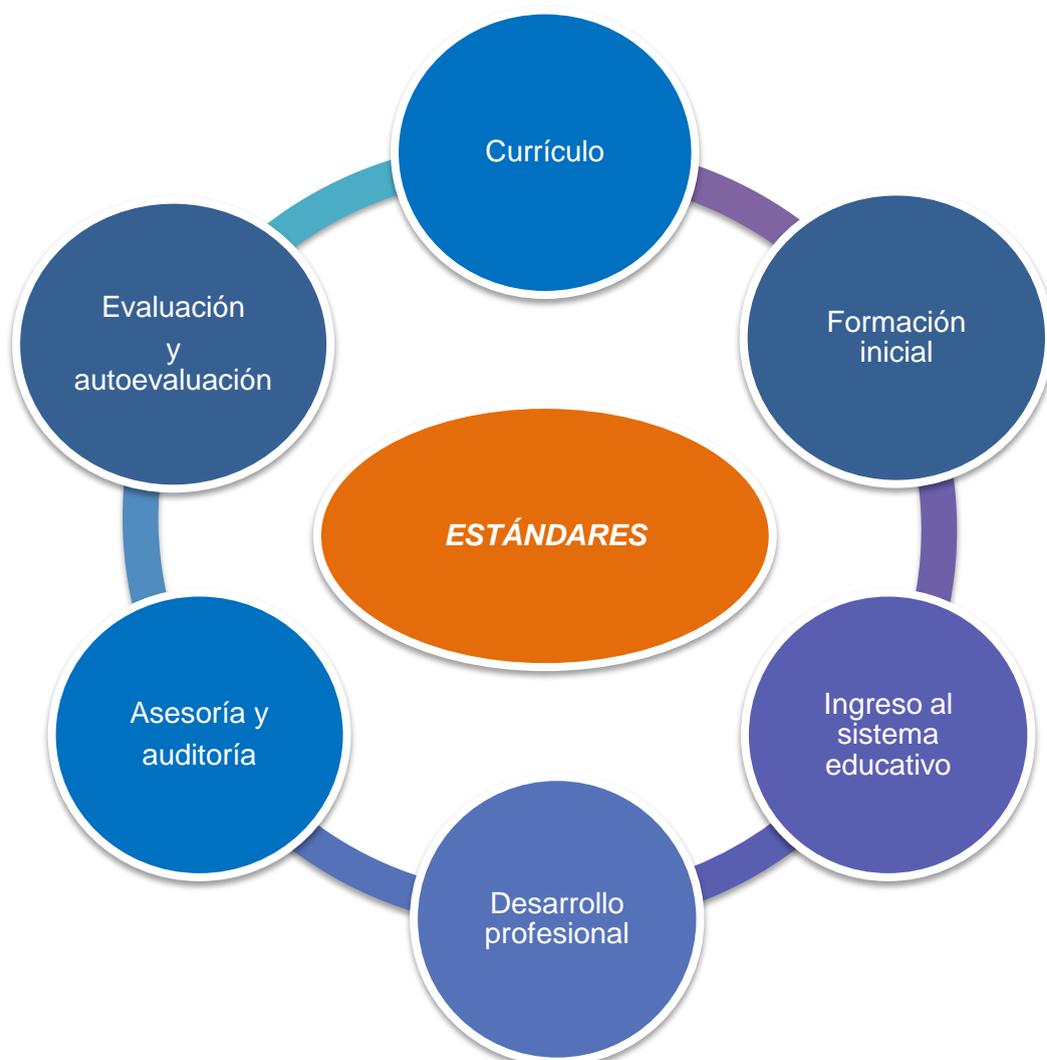
Los estándares de calidad están orientados en el aprendizaje de los estudiantes, los cuales son: Estándares de gestión escolar; el objetivo de estos estándares es que los estudiantes logren, los resultados de aprendizaje esperados.

Estándares de desempeño directivo; están basados en la práctica de gestión competente y un buen liderazgo con el fin de que el desempeño docente sea cálido y de calidad, al igual que de los estudiantes y los logros de aprendizaje.

Estándares de desempeño docente en el aula; están enfocadas en las prácticas pedagógicas para un aprendizaje positivo y significativo.

Estándares de aprendizaje; descripciones de los alcances en los distintos momentos de la descripción escolar.

**Esquema 1: ¿Con qué se vinculan los estándares?**



**Fuente:** Ministerio de Educación (Presentación en Power Point)  
**Elaborado por:** Moreno, M. (2012).

Como conclusión, se menciona que contar con estándares educativos es una fortaleza y un grado de confianza para el docente, ya que en base a ellos se encaminará su quehacer educativo, permitiendo medir la calidad educativa que los estudiantes reciben en el aula, así como evaluar el sistema educativo en su totalidad, utilizando los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre el proceso dinámico de la Reforma Educativa.

#### **1.4.5. Calidad total.**

Actualmente la calidad total se fundamenta en la idea y constante innovación de la calidad a través de actividades constantes de la satisfacción en el ámbito educativo y empresarial, teniendo en cuenta los principios y el contexto en que se desarrolla este proceso

“La calidad total, se extiende a las diferentes funciones empresariales, a todas las organizaciones y también a todos los servicios, los productos intermedios y a todos los clientes, tanto externos como internos”. (Deming y Juran, 2005).

Roure, (1992) manifiesta que “la calidad total es un proceso de gestión integral de todas las actividades de una empresa al objeto de satisfacer con eficiencia económica las expectativas del cliente, sea este interno o externo”.

Según Feigenbaum, la calidad es una determinación del cliente, o una determinación del ingeniero, ni de Mercadeo, ni del Gerente General. Está basada en la experiencia actual del cliente con los productos o servicios, comparado con sus requerimientos, establecidos o no establecidos, conscientes o inconscientes, técnicamente operacionales o enteramente subjetivos. Y siempre representando un blanco móvil en un mercado competitivo. La calidad del producto y servicio puede ser definida como: Todas las características del producto y servicio provenientes de Mercadeo, Ingeniería, Manufactura y Mantenimiento que estén relacionadas directamente con las necesidades del cliente.

## **CAPÍTULO II**

## 2. Evaluación Educativa

### 2.1. Conceptualización: Evaluación.

La evaluación, es un término que causa efecto en las personas, no solo en el ámbito educativo, sino también en el ámbito, empresarial, gubernamental, social y cultural, por esta razón es esencial tener una concepción y definición clara y precisa de evaluación.

- ❖ Según la Real Academia de la Lengua, (2001) “Evaluación es la acción y efecto de evaluar.” Es decir que evaluación significa dar un valor, una medida a algo.
- ❖ Pérez, J. (1995), define a la evaluación como proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa. (p.272).
- ❖ La Evaluación, es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evaluación o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. (Macario, B. 2011).
- ❖ “La evaluación debe permitir, por un lado, adaptar la actuación educativo-docente a las características individuales de los alumnos a lo largo de su proceso de aprendizaje; y por otro, comprobar y determinar si estos han conseguido las finalidades y metas educativas que son el objeto y razón de ser de la actuación educativa.” (Castillo Arredondo, 2002).
- ❖ Según la Ley Orgánica de Educación, (2011) “se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional;” (p.8)
- ❖ Según OIT, (1989) “Evaluación es la estimación de los productos, resultados, efectos e impactos tanto sociales como económicos del proyecto social sobre el nivel y calidad de vida de los beneficiarios”. citado en (Evaluación de proyectos Sociales 2 edición 1995 p. 77).

La evaluación usa la información obtenida para:

- ❖ Identificar los aspectos a mejorar las condiciones de los resultados.
- ❖ Sacar a flote las posibles falencias y debilidades para prevenir en el futuro.

También puede utilizarse la evaluación para el logro de objetivos próximos, por medio de proceso de recolección de información en el que al final se debe dar un valor al objeto a ser evaluado y luego sobre dicha valoración interpretar los resultados y en base a ellos tomar decisiones en mejora o corrección de los mismos.

Desde este punto de vista “la evaluación es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización del docente”. (OEI, 2000).

Como conclusión, La evaluación es un proceso continuo, sistemático y estructurado, con el fin de obtener información y resultados de lo que evaluamos, logrando interpretar para tomar decisiones para mejorar o cambiar.

## **2.2. Conceptualización: Evaluación Educativa.**

“La evaluación educativa, es un conjunto de actividades programadas para recoger información sobre la que profesores y estudiantes reflexionan y toman decisiones para mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje”. (Castellanos, J., 2007).

“La Evaluación educativa, es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración tomar decisiones”. (Ramos, G., 1989).

“La evaluación educativa es un proceso y a la vez un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado.” (Valenzuela, 2001)

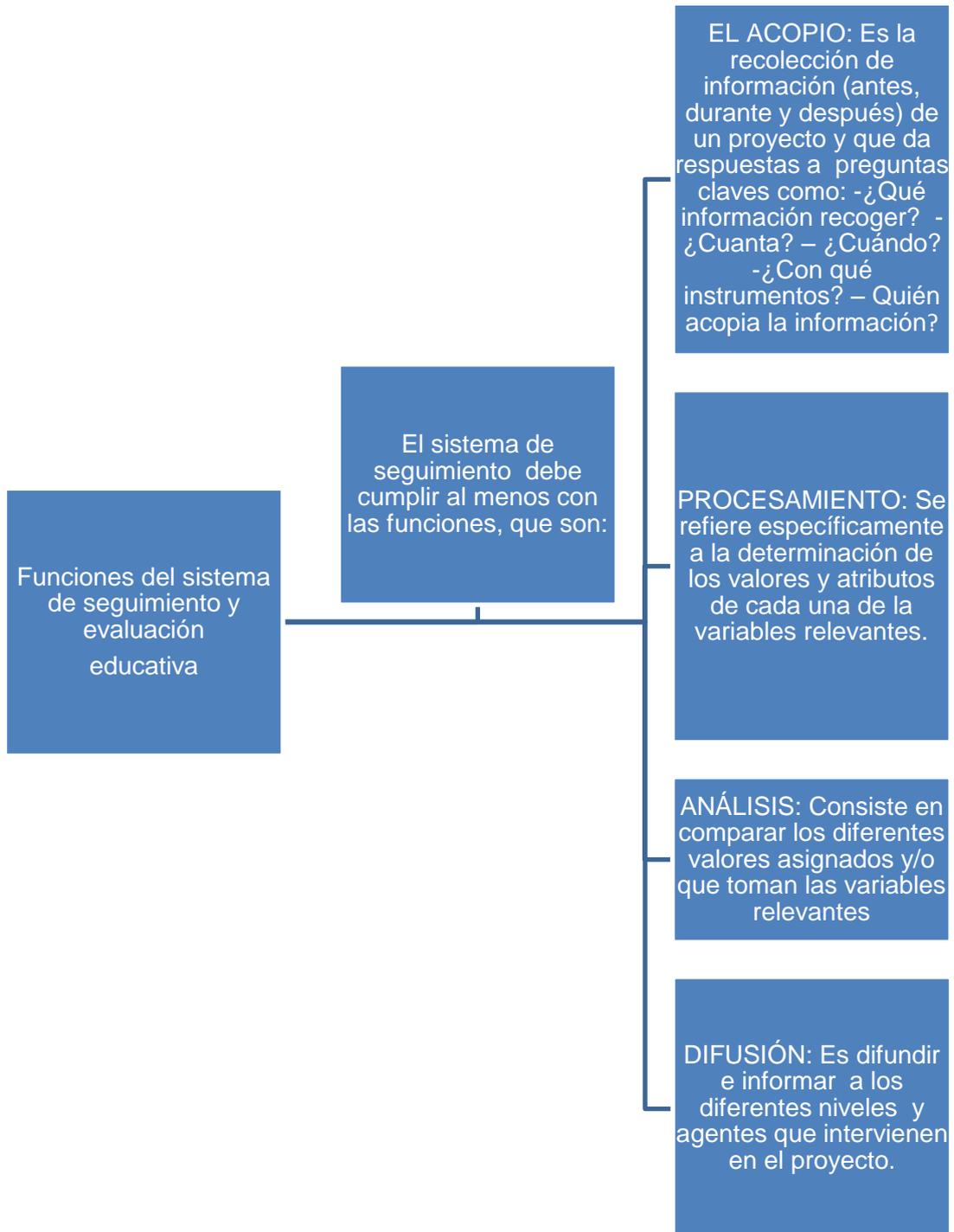
Al hablar de proceso se refiere a las técnicas y actividades a desarrollarse con el fin de adquirir información necesaria, precisa y veraz en la evaluación. Con la obtención de los resultados en la evaluación, especialmente educativa permite demostrar si se cumplieron con los objetivos planteados.

La Evaluación educativa, es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos con el objetivo de valorarlos primero y,

sobre dicha valoración tomar decisiones. (Ramos, G., 1989).

Visiblemente, el fin de la evaluación es la obtención de los resultados cualitativos o cuantitativos, para que después de un análisis de estos, tomar decisiones pertinentes cambiando y mejorando la situación dada, mediante actividades, técnicas y estrategias aplicables.

**Esquema 2: Funciones del sistema de seguimiento y evaluación educativa**



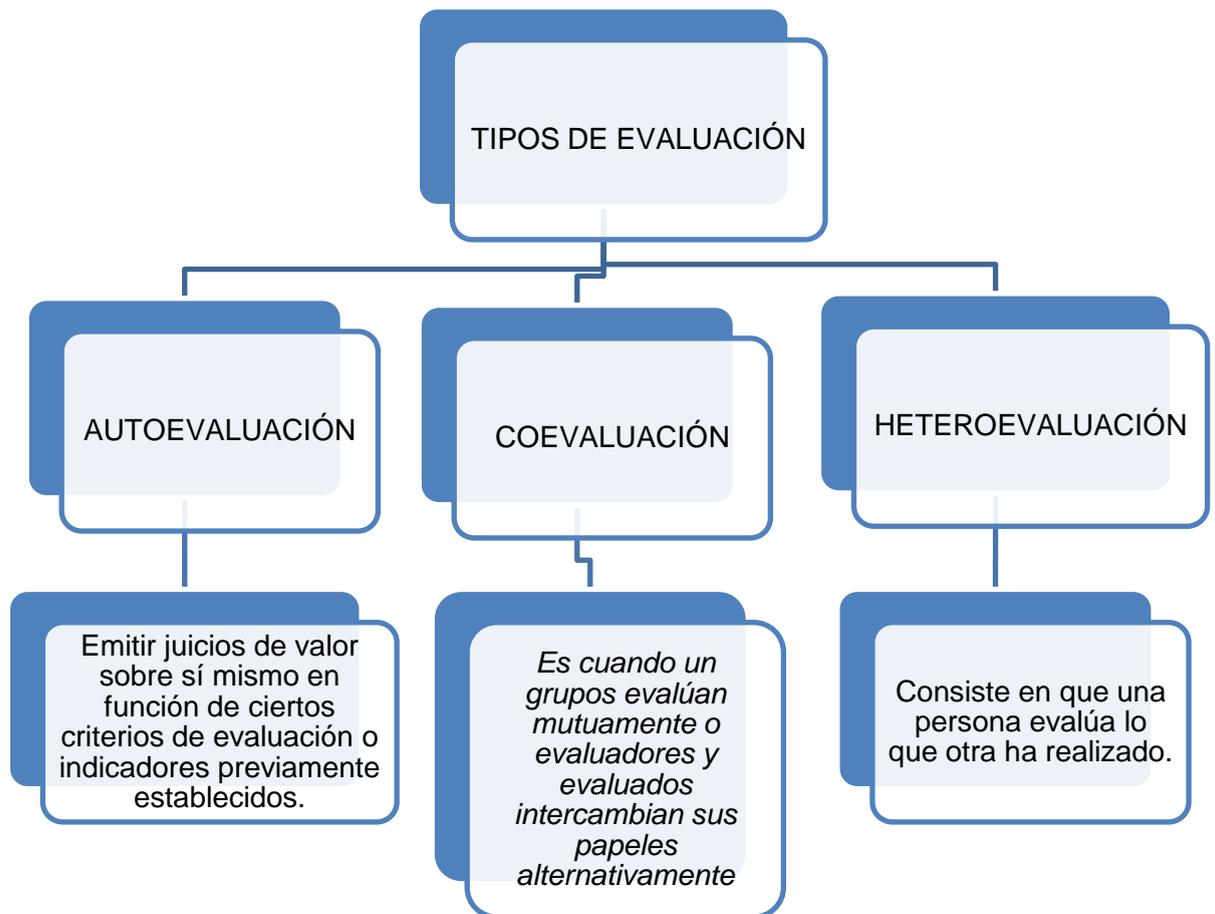
**Fuente:** Evaluación de proyectos, (p. 78-90).

**Elaborado por:** Moreno, M. (2012).

### 2.3. Tipos de Evaluación.

Según el agente evaluador en el proceso educativo y por ende evaluativo, los tipos de evaluación son: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación.

**Esquema 3: Tipos de Evaluación**



**Fuente:** McMillan y Schumacher (2010)

**Elaborado por:** Moreno, M. (2012)

Los tipos de evaluación, según el Criterio de Intencionalidad son:

- ❖ **Evaluación Diagnóstica:** cuando lo que quiere es conocer los aprendizajes de los alumnos al momento de iniciar un proceso enseñanza-aprendizaje.

La evaluación diagnóstica es un proceso que pretende determinar: El nivel en que los alumnos inician el estudio de una unidad o curso; el grado de los

alumnos al alcanzar los objetivos planteados en una unidad o curso; la situación individual, emocional, física, y familiar en la cual se encuentran los estudiantes.

- ❖ **Evaluación Formativa:** la evaluación se utiliza, preferentemente, como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Se busca obtener evidencias permanentes durante el proceso de aprendizaje de los alumnos que permitan detectar logros y dificultades con el objeto de retroalimentar durante el proceso para el desarrollo y mejora de éste.

Herrán y Paredes (2012) pretende informar sobre el aprendizaje mientras que este se está llevando a cabo, contribuyendo así a la consecución de los objetivos pues sirve como guía el proceso didáctico.

- ❖ **Evaluación Sumativa:** es aquella que se aplica a procesos y productos terminados con realizaciones precisas y valorables con el objeto de obtener resultados al término de una experiencia de aprendizaje o de una etapa importante del mismo.

La evaluación sumativa entrega información al final de una etapa, nivel, año lectivo como parte de un proceso que pretende: emitir un juicio de valor sobre los resultados finales; determinar si se han alcanzado los objetivos propuestos; realizar una síntesis de los contenidos de aprendizaje sobre los que se ha trabajado a lo largo del curso.

La evaluación sumativa es de vital importancia en la visión general que logra el alumno de todos los contenidos de la unidad o curso, logrando obtener un panorama global de los conocimientos, aptitudes y actitudes.

#### **2.4. Criterios de Evaluación.**

Los criterios de evaluación, se entienden como indicadores precisos de aprendizaje; o como parámetros, los cuales son utilizados para designar una base de referencia para el juicio de valor que se establece al evaluar.

En el ámbito educativo es un requerimiento necesario y complementario a la tarea evaluadora el establecer criterios de evaluación para los diferentes objetivos o aprendizajes esperados, planteados en los diferentes programas de asignaturas o cursos.

Los criterios de evaluación son producto de un análisis, que definen “lo que se espera” de algo que se evalúa; estableciendo el nivel requerido y esperado de los aprendizajes, requiriendo de una especificación de los aspectos a evaluar mediante indicadores concretos, consensuados, comunes, y conocidos

La evaluación basada en criterios previamente establecidos, permite al docente hacer un estudio de resultados de aprendizaje más eficaz dentro de un mismo objetivo para conocer en qué medida cada uno de los educandos han logrado cumplir con los objetivos planteados al inicio de una etapa, nivel o año lectivo.

## **CAPÍTULO III**

### **3. Evaluación del Desempeño Profesional Docente y Directivo**

#### **3.1. Conceptualización: Desempeño.**

Según el diccionario Ideológico de la lengua Española, (1998), el desempeño es “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. El desempeño es entonces, toda acción realizada o ejecutada por una persona con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, aptitudes, valores, saberes y competencias.

Cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. (Chiroque, 2006)

Si es verdad en el ejercicio profesional, las características del ser humano su educación y formación integral juegan un rol importante al desempeñar sus funciones mediante acciones integrales, y prácticas que estén orientadas a contribuir a las necesidades de la sociedad, cumpliendo con múltiples deberes y responsabilidades sin olvidar el ser un ser integral en los diferentes ámbitos de la educación, resolviendo problemas y dificultades con mesura y reflexión, para así tener un buen desempeño del proceso enseñanza- aprendizaje. (Maya B., A. (2003).

#### **3.2. Evaluación del Desempeño Profesional Docente.**

El MEC, (2012) manifiesta a través de la web que nuestros gobernantes consideran las evidencias y sus propias necesidades del país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño docente.

Según Mesa, N.y Pérez V. (2007 ) “la evaluación del desempeño, consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo, la forma en que utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones”.

Se establece que el desempeño profesional es la forma en la cual los docentes, y administrativos proceden de tal manera que su trabajo sea dirigido e integral, encaminado a un proceso de enseñanza-aprendizaje verdadero, significativo, pedagógico, científico, investigativo, tecnológico, técnico, y sobre todo humano.

### **3.2.1. Dimensiones para la evaluación docente.**

Con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana.

Así, el propósito de los estándares de desempeño 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.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula. Las dimensiones son:

- ❖ Desarrollo curricular
- ❖ Gestión del aprendizaje
- ❖ Desarrollo profesional
- ❖ Compromiso ético

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia

#### *❖ Dimensión: sociabilidad pedagógica*

Sociabilidad pedagógica se enfoca en la capacidad de relacionarse con las personas que forman las instituciones educativas, como con los estudiantes, siendo así su guía y ejemplo.

#### *❖ Dimensión: Habilidades pedagógicas y didácticas*

En cuanto a lo pedagógico esta hace relación a la capacidad del profesor y su conocimiento sobre el ámbito didáctico y habilidades didácticas que contemplan los métodos, técnicas, estrategias que se implementan para transformar la realidad que lo rodea.

❖ Dimensión: Desarrollo emocional

El ser humano requiere estar emocionalmente bien para convivir de mejor manera con los demás, esto está ligado a la práctica de los valores que aportan a la formación de la personalidad del sujeto.

❖ *Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades especiales individuales*

El educador debe analizar el grupo que está a su cargo ya que cada ser es diferente con necesidades, pensamientos diversos, y además con nivel de aprendizaje diferente. Al identificar algunas actitudes y comportamientos, lo mejor es investigar o acudir algún profesional especializado para consultar sobre actividades que se puede implementar para estos casos.

En la atención que el profesional educativo brinda a los educandos es menester precisar que en ocasiones son las dificultades de aprendizaje las que retrasan el proceso, ante ello debe realizar un diagnóstico para establecer que dificultad se encuentra presente en el salón de clase analizando las causas y consecuencias que esto acarrea para determinar las acciones de solución que deberán emprender.

❖ Dimensión: aplicación de normas y reglamentos

Las normas y reglamentos son creadas a nivel ministerial e institucional, con el fin de plantear acuerdos consensuados para el buen funcionamiento de una institución educativa, en la cual se cumplan los deberes y derechos de los miembros a la que pertenecen.

❖ Dimensión: relación con la comunidad

La educación está relacionada con el trabajo conjunto de la comunidad, para ello es fundamental que la colaboración, el compromiso, y las acciones que realicen estén basados en ayudar a la sociedad, formando parte de las metas y objetivos por cumplir de los estudiantes, educadores y comunidad.

La Ley orgánica de Educación del Ecuador manifiesta en el artículo 15 que “la comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicios. La comunidad educativa promoverá la

integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadanía para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.”

❖ Dimensión : clima de trabajo

El clima de trabajo en las instituciones educativas, no solo lo ofrece la infraestructura, sino las personas que las conforman, brindando respeto, colaboración, trabajo arduo, motivación, compañerismo, una buena comunicación, y sobre todo una eficiente gestión directiva de calidad y calidez.

❖ Dimensión: disposición al cambio

La disposición al cambio lo determinan varios factores como: la motivación, la capacitación, la comunicación, un buen liderazgo, entre otros. En el ámbito educativo es esencial que los directivos y docentes se actualicen en pedagogía, didáctica, malla curricular, y especialmente fortalezcan valores, cambiando actitudes negativas por positivas al relacionarse con los educandos y con la comunidad.

❖ Dimensión: relación con los estudiantes

La relación entre educador y educando es de vital importancia en el proceso enseñanza-aprendizaje, fomentando el compañerismo, el respeto, la responsabilidad por medio de la interacción y el diálogo.

Según el currículo las dimensiones son:

- ❖ Dimensión social: Se refiere a los propios individuos que serán los afectados o beneficiados de algún plan, programa o proyecto.
- ❖ Dimensión Técnica: Toda planeación supone el empleo de conocimientos organizados y sistemáticos derivados de la ciencia y la tecnología.
- ❖ Dimensión Política: Para que una planificación sea variable, debe ubicarse en un marco jurídico institucional que la respalde, aunque en ocasiones sea necesario promover algún cambio en el marco en que se circunscribe la planeación.
- ❖ Dimensión Cultural: La planeación educativa es afectada por la cultura, ya que está siempre presente en toda actividad humana y es entendida como un contexto, un

marco de referencia, un sujeto de identidad o una alternativa en el sistema de valores.

- ❖ Dimensión Prospectiva: Incide en el futuro, hace posible proponer planteamientos inéditos o nuevas realidades.

## **CAPÍTULO IV**

#### **4. Evaluación del Desempeño Profesional Directivo**

El Ministerio de Educación del Ecuador (2012), dentro de la propuesta de estándares de calidad de desempeño, nos señala que un directivo de calidad es el que “provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes”

Toda persona que quiere dirigir una institución, debe poseer valores para administrar una institución, pensando siempre en el bienestar de los docentes y estudiantes, sin hacer diferencia de raza, género, edad, religión, condición social.

De igual manera nos habla de cuanto impacto debe tener la función del directivo, sobre la formación de los estudiantes, es decir que este debe preparar a los educandos, para la vida y la participación en la sociedad.

##### **4.1. Liderazgo Educativo.**

El liderazgo es de vital importancia, por su papel en la calidad de las interacciones.

El liderazgo radica en la aptitud del director para interactuar con los sujetos, quiere decir que el director debe tener una influencia sobre los demás actores educativos para actuar en determinadas situaciones.

Además debemos tener en cuenta que un director debe ser en su desempeño eficaz, eficiente, autónomo, flexible y pertinente.

El líder educativo, al tener en cuenta las potencialidades y limitaciones de sus alumnos, impulsa sus talentos, según sus manifestaciones personales, y fija objetivos alcanzables que pueden ampliarse progresivamente. De este modo, ejerce el liderazgo transformacional

entendido como proceso mediante el cual el maestro entrega lo mejor de sí mismo para conseguir lo mejor de los demás.

Sydney, H. planteó en una ocasión: “La diferencia entre docente y líder pedagógico radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio subordinación”. (s.f.).

#### **4.2. Administración Educativa.**

“La administración educativa tendrá que ser instrumento de cambio, un medio para lograr el desarrollo social y uno de los factores que lo hagan permanentemente posible” (Cortes, 2006, p.125).

El director del plantel de educación es el responsable inmediato de administrar la prestación del servicio educativo de las instituciones educativas, basándose en las normas y lineamientos establecidos por la Secretaría de Educación Pública.

La función directiva administrativa debe lograr:

- ❖ El ejercicio de liderazgo a través de la coordinación de tareas, así delegando estas de manera objetiva.
- ❖ La organización de actividades del equipo directivo con el fin de realizar una tarea coordinada y regulada según dimensiones pedagógicas, administrativas, sociales y culturales.
- ❖ Fortalecimiento de una educación integral basada en principios éticos y morales.
- ❖ La capacitación continua de los educadores, constituyendo en agente de cambio y renovación institucional
- ❖ La evaluación continua, metodológica y la metodología y el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en función de lo que pretende lograr la Institución
- ❖ La motivación sobre la participación de los maestros y otras personas, empeñadas en el mejoramiento de la Educación.
- ❖ La promoción de la colaboración de la comunidad educativa.

- ❖ El control y monitoreo del cumplimiento de la normativa escolar.

### **4.3. Dimensiones para la Evaluación del Desempeño Profesional Directivo.**

El rector y su eficiente práctica de gestión están ligados a dimensiones, los cuales determinan el liderazgo positivo correlacionado con el buen desempeño de los docentes, y de la institución educativa y todo lo que la involucra.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.

Esas dimensiones son:

- ❖ Liderazgo :

Según el Ministerio de Educación “Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

- ❖ Gestión pedagógica:

Según el estándar general el directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar; el estándar específico consiste en promover y monitorear la aplicación del proceso de enseñanza enfocados en el cumplimiento de los estándares de aprendizaje y en los principios y lineamientos, pedagógicos curriculares e institucionales.

- ❖ Gestión del talento humano y recursos:

La finalidad de incorporar eficiente talento humano y recursos didácticos, pedagógicos, tecnológicos, entre otros en el proceso educativo desarrolla una educación eficaz y eficiente conforme a los tiempos transformadores y las demandas sociales de nuestro contexto.

❖ Gestión del clima organizacional y convivencia escolar:

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

#### 4.4. Perfil Directivo.

En el perfil directivo se determina los conocimientos, capacidades y habilidades, características personales y profesionales en un nivel de competencia que deberá poseer el futuro directivo de la Institución Educativa, en cualquier carrera o especialidad, satisfaciendo parámetros de calidad propios del campo profesional; solucionando las necesidades de determinado grupo social.

Según el pronafcap, (2009) “el perfil del profesor de educación se debe trabajar desde un enfoque profesional docente para el desarrollo de tres dimensiones: Personal, pedagógica y social comunitaria”.

#### **Esquema 4: Perfil directivo**



Fuente: Jara. A, (2012)

Elaborado por: Moreno Mayra, (2012)

## **CAPÍTULO V**

## 5. METODOLOGÍA

### 5.1. Contexto Institucional.

El presente trabajo de campo sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador durante el año 2011 – 2012 se llevó a efecto en la Unidad Educativa Particular “Ricardo Descalzi”. Esta unidad educativa fue fundada en el 2000. Es de carácter laico y está ubicado en la parroquia Huachi Chico, cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Esta institución educativa oferta educación inicial, 8vo, 9no y 10mo año de Educación General Básica, así como Bachillerato Técnico y por especialidades. Las especialidades que oferta son la de Ciencias Sociales e Informática. La jornada de estudio de este establecimiento es diurna.

La Misión Institucional de esta unidad educativa es:

Educar con eficiencia a la juventud y niñez de la ciudad de Ambato, aportando a su formación académica la enseñanza de valores, desarrollando sus destrezas y conocimiento científico que ayudan a su desenvolvimiento integral a través de docentes eficientes y capacitados para su rol.

La visión Institucional es:

La Unidad Educativa Particular “Ricardo Descalzi” anhela ser una institución líder en contexto educativo, local, ofertando una educación de calidad y excelencia a nuestros estudiantes, capaces de tomar sus propias decisiones con responsabilidad.

La educación caracterizada por la participación crítica – propositiva enmarca en el cumplimiento de los valores a través del modelo pedagógica constructivista que fomenta el aprender y fortaleciendo la participación social, la autoestima del estudiante, la interculturalidad mediante los valores morales, para responder a los requerimientos y exigencias de una sociedad cambiante, entregando estudiantes preparados para participar en la vida política-social, conscientes de su rol como ciudadanos ecuatorianos.

La Unidad Educativa Ricardo Descalzi está conformada por la planta docente, con 18 profesores; 78 estudiantes en Educación General Básica y 140 estudiantes en bachillerato; el rector y el consejo directivo.

Finalmente es importante recalcar que esta Unidad Educativa posee buena infraestructura, organizada la que permite un buen ambiente de trabajo. El personal administrativo es muy amable y con una buena disposición al dialogo; El personal docente es capacitado y experimentado, los mismos que cuentan con varios años de servicio docente.

## 5.2. Participantes de la Investigación.

Una vez recopilados los datos de la población a investigarse en la Unidad Educativa Particular “Ricardo Descalzi”, se procedió a sacar la muestra para la población, ya que la población supera a los 30 estudiantes. Para ello se calculó el tamaño de la muestra y seguidamente se sorteó a los estudiantes y padres de familia de los cursos nombrados a través de la aplicación del proceso estadístico aleatorio.

**Cuadro 1**

<b>POBLACIÓN A INVESTIGARSE</b>	<b>Nº TOTAL</b>
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>	
Rector	1
Coordinadores de área	4
Docentes Educación Básica y Bachillerato.	18
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>	
Rector	1
Supervisor escolar	1
Consejo Ejecutivo	2
Consejo Estudiantil	3
Comité Central de Padres de Familia	6

*Fuente: Lineamientos dados por el equipo planificador – UTPL.  
Elaborado por: Moreno, M. (2012).*

**Cuadro 2**

<b>MUESTRA A INVESTIGARSE</b>	<b>Nº TOTAL</b>
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>	
Estudiantes del 8 <sup>o</sup> , 9 <sup>o</sup> y 10 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	65
Estudiantes de 1ro, 2do y 3ro Bachillerato	103
Docentes	18
Padres de Familia de Bachillerato	168

<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>	
Rector	1
Supervisora escolar	1
Consejo Ejecutivo	2
Consejo Estudiantil	3
Comité Central de Padres de Familia	6

Fuente: Lineamientos dados por el equipo planificador – UTPL.

Elaborado por: Moreno, M. (2012).

### 5.3 Muestra de Investigación.

Una vez recopilados los datos de la población a investigarse en la “Unidad Educativa Ricardo Descalzi”, se procedió a sacar la muestra para la población del 8vo, 9no, y 10mo año; y 1ro, 2do y 3ro Bachillerato, ya que la población supera a los 30 estudiantes. Para ello se calculó el tamaño de la muestra y seguidamente se sorteó a los estudiantes y padres de familia de los cursos nombrados a través de la aplicación del proceso estadístico aleatorio; mientras que para los otros años se aplicó la encuesta directamente al total de la población por cuanto la población es menor a 30.

La fórmula que se aplicó para la muestra es la siguiente:

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

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

$\infty$  = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05.

Mediante la fórmula aplicada a los estudiantes de 8vo, 9no, y 10mo año; y 1ro, 2do y 3ro bachillerato tenemos la siguiente muestra. La misma que fue aplicada a padres de familia de la misma forma.

Selección de la muestra de estudiantes del 8vo, 9no, y 10mo año de Educación Básica.

N: 78 estudiantes

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(0.05)^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 78}{(0.05)^2 (78 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 78}{(0.0025) (77) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{74.9112}{0.1925 + 0.9604}$$

$$n = \frac{74.9112}{1.1529}$$

$$n = \text{“65 estudiantes”} \quad \text{“65 padres de familia”}$$

Selección de la muestra de estudiantes de 1ro, 2do y 3ro bachillerato

N: 140 estudiantes

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(0.05)^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 140}{(0.05)^2 (140 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 140}{(0.0025) (139) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{134.456}{0.3475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{134.456}{1.3079}$$

$$n = \frac{\text{"103 estudiantes"} \quad \text{"103 padres de familia"}}{}$$

Por otra parte, para las encuestas al Rector, Vicerrector, Consejo Ejecutivo, Docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres Familia y Supervisor Escolar, se trabajó con la población.

## **5.4 Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.**

### **5.4.1. Métodos.**

Entre los métodos que se utilizaron para el desarrollo de la investigación se detallan a continuación:

- ❖ Método Analítico – Sintético, se aplicó para descomponer el todo de la parte teórica y de la investigativa y luego reconstruirlo mediante el análisis y síntesis de los temas más apegados al tema de investigación.
- ❖ Método Inductivo-Deductivo, fue utilizado al momento de procesar los resultados y la información de las encuestas.
- ❖ Método Estadístico, posibilita la organización de información alcanzada y el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

### **5.4.2 Técnicas.**

Entre las técnicas e instrumentos que se utilizaron en esta investigación son las siguientes:

- ❖ Entrevista, instrumento empleado con las autoridades del plantel para solicitar permiso y autorización a realizar la investigación de campo en la institución educativa.
- ❖ Observación directa, instrumento de investigación se utilizó en la observación de la clase impartida por el maestro evaluado como también durante la aplicación de

las encuestas en el lugar de campo, observando las reacciones de algunos estudiantes y maestros.

- ❖ La encuesta, la cual tomó como instrumento de evaluación los cuestionarios elaborados por el Ministerio de Educación del Ecuador.

### **5.4.3 Instrumentos de Investigación.**

Para la evaluación del desempeño docente se utilizó la autoevaluación de los docentes, la coevaluación, la evaluación por parte de los directivos, la evaluación por parte de los estudiantes, la evaluación por parte de los padres de familia y la evaluación de la clase observada a los docentes. El objetivo de estos instrumentos es reflexionar sobre su desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. De manera general los mismos contienen las siguientes dimensiones a evaluarse:

- ❖ Sociabilidad Pedagógica.- hace referencia al trato e importancia que da el maestro a sus estudiantes.
- ❖ Habilidades pedagógicas y didácticas.- se refiere netamente a las destrezas que todo docente debe considerar para desarrollar sus horas clase. Valora el método y procedimiento que los maestros aplican, así como las estrategias que utiliza en su quehacer diario, su actualización y preparación al acudir al aula de clase para impartir sus conocimientos.
- ❖ Desarrollo Emocional.- valora la actitud y trato del docente hacia sí mismo, su profesión, sus colegas, sus discentes y padres de familia.
- ❖ Atención a Estudiantes con necesidades especiales.- valora la actitud del maestro hacia los estudiantes especiales.
- ❖ Aplicación de normas y reglamentos.- valora cuanto el docente se encuentra involucrado con la aplicación de las normas y reglamentos de la institución y su cumplimiento con dichas normas.
- ❖ Relaciones con la comunidad.- evalúa la participación activa del docente con la comunidad en la que se desenvuelve como docente.

- ❖ Clima de trabajo.- valora la actitud del maestro frente a posibles conflictos y si ésta aporta de forma positiva para la comunidad educativa.
- ❖ Disposición al cambio en educación.- hace referencia si el docente evaluado realiza investigaciones de nuevas formas educativas.

**La evaluación de la Clase Observada al docente posee las siguientes dimensiones:**

- ❖ Actividades iniciales que evalúa algunos criterios que el docente debe cumplir al inicio de una clase como presentar los objetivos a los estudiantes, revisar tareas, etc.
- ❖ Proceso de enseñanza aprendizaje.- donde el maestro cumple o no con ciertos criterios para comprobar si realmente se dio un aprendizaje comprensivo y significativo.
- ❖ El Ambiente en el aula.- valora el trato, disciplina y motivación del docente hacia sus educandos.

En cuanto a los instrumentos para la evaluación del desempeño directivo que se utilizaron para la evaluación son los siguientes:

- ❖ La Autoevaluación del Rector.
- ❖ La Coevaluación
- ❖ La Evaluación por parte de Consejo Estudiantil.
- ❖ La Evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia.
- ❖ La Evaluación por parte del Supervisor.

El objetivo de estos cinco instrumentos es obtener información sobre el desempeño profesional de los directivos, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen.

Están compuestos de tres dimensiones que son: Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas y Competencias de Liderazgo en la comunidad.

## **5.5 Recursos.**

En la realización de esta investigación se ha aplicado los siguientes recursos:

### 5.5.1 Talento Humano.

Los recursos humanos implicados en esta investigación son:

**Cuadro 3**

<b>Para el desempeño profesional docente:</b>
Rector
Vicerrector – Coordinador general
Coordinadores de área
Docentes de Educación Básica y Bachillerato
Estudiantes del 8 <sup>o</sup> , 9 <sup>o</sup> y 10 <sup>o</sup> Año de Educación General Básica
Estudiantes del 1 <sup>o</sup> Año a 2 <sup>o</sup> de Bachillerato.
Padres de Familia
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>
Rector
Vicerrector
Supervisora escolar
Consejo Ejecutivo
Consejo Estudiantil
Comité Central de Padres de Familia
<b>Tesis de grado:</b>
Alumna investigadora
Tutor de tesis
Director general del proyecto

**Fuente:** Lineamientos dados por el equipo planificador – UTPL.

**Elaborado por:** Moreno, M. (2012).

### 5.5.2 Institucionales.

Las instituciones involucradas en el presente trabajo se detallan a continuación:

**Cuadro 4**

<b>INSTITUCIONES</b>	<b>Ubicación</b>
Universidad Técnica Particular de Loja	Loja
Universidad Técnica Particular de Loja “Extensión Ambato”	Ambato
Unidad Educativa Particular “Ricardo Descalzi”	Ambato

**Fuente:** Lineamientos dados por el equipo planificador – UTPL.

**Elaborado por:** Moreno, M. (2012)

### 5.5.3 Materiales.

Dentro de los recursos materiales encontramos: Un equipo computarizado (un laptops), una cámara fotográfica, cuestionarios, oficios, guías, textos, un cuaderno de apuntes, copias de los instrumentos de investigación: cuestionarios, ficha de observación de clase diseñadas por la UTPL, polígrafos, pizarra de acetato, entre otros, textos, folletos.

### 5.5.4 Económicos.

En el presente estudio se requirió de:

**Cuadro 5**

<b>Cantidad</b>	<b>Recurso adquirido o pago por</b>	<b>Precio Unitario en Dólares</b>	<b>Total</b>
700	Papel	0,02	7,00
5	Tinta para impresión	10	50,00
190	Copias	0.03	
10	Esferos	0,50	5,00
2	Anillados	1,50	3,00
3	Empastados de la tesis	12,00	36,00
3	CD	0,90	2,70
18	Carreras de transporte para	1,50	
15	Horas de Internet	0.80	
2	Copias de carátula para CD	1,50	3,00
	Varios		50,00
	<b>Total (dólares)</b>		

**Fuente:** Facturas obtenidas durante la investigación.

**Elaborado por:** Moreno, M (2012)

### 5.6. Diseño de la Investigación.

En cuanto al diseño y elaboración de este trabajo se utilizó la investigación socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico, dando así ciertos valores numéricos a los cuales se les debe dar un valor y análisis crítico para detectar posibles falencias y hallar soluciones a las mismas.

Esta investigación se identifica por ser no experimental, ya que se realiza sin el empleo deliberado de variables. También, por ser de tipo puzzle, la misma que consiste en una investigación, la cual se lleva a cabo a nivel nacional, proporcionando información veraz en el contexto de la realidad que el país vive.

El contenido del marco teórico se investigó en fuentes primarias y secundarias, así como en archivos digitales a través de la web.

Para la investigación de campo, la información, fue separada por cursos y de acuerdo al número de maestros que imparten clases en cada uno de ellos; de la misma manera se realizó con los padres de familia, recalco que las encuestas que se les aplicaron fue al número planificado, gracias al señor rector que facilitó el desarrollo de estas encuestas en una reunión de padres de familia.

Una vez recopilada la información se procedió a tabular primeramente por cursos para luego unificarla a un total. Luego de obtener los resultados y porcentajes de cada uno de ellos se procedió a realizar el análisis e interpretación de los mismos, para finalmente en base a los resultados realizar la planificación del proyecto de propuesta de mejoramiento educativo y estructuración del presente informe.

### **5.7. Procedimiento.**

Previa la selección de la institución a investigarse se llevó a efecto el siguiente proceso: Mediante un trabajo continuo con el asesoramiento virtual de la Tutora de la Tesis, se realizó la recolección de datos en la Institución escogida, aplicando 8 instrumentos de evaluación; cinco instrumentos para el desempeño docente: autoevaluación docente, la coevaluación docente, la evaluación docente por parte del director, la evaluación docente por parte de los estudiantes y la observación de la clase realizada por el investigador y tres instrumentos para el desempeño del Rector: autoevaluación del Rector, la evaluación al Rector por parte del Consejo Técnico, Comité Central de Padres, Consejo Estudiantil y la evaluación por parte del supervisor. Cabe mencionar que en la evaluación del desempeño docente los padres de familia fueron encuestados en una convocatoria de escuela para padres, lo cual no se pudieron aplicar la muestra realizada, ya que asistieron solamente 143 representantes.

Luego se procedió a la tabulación y organización de la información obtenida y así proceder a realizar el análisis e interpretación de los resultados lo que permitió el planteamiento de la propuesta de mejoramiento educativo orientada a resolver las problemáticas institucionales y la estructuración del informe final.

## **CAPÍTULO VI**

## 6. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 6.1 Resultados.

Luego de la investigación y una vez tabulado los datos de las encuestas, se han obtenido los siguientes resultados sobre el desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa “Ricardo Descalzi”, durante el año lectivo 2011-2012.

Se manifiesta que cada tabla consta de varias dimensiones, cada una con el valor promedio máximo normal, y al final de cada dimensión se cuantifica el promedio total obtenido según la sumatoria de los aspectos que conforman las dimensiones.

Al final, de cada tabla, se resume sobre la relación de los promedios obtenidos acorde a la dimensión; al final de cada instrumento se observa una tabla resumen sobre la relación de los promedios obtenidos en cada dimensión; y la representación de dos gráficos, el primero diagnostica la diferencia del promedio obtenido y el promedio máximo de cada dimensión, mientras que el segundo se realiza la comparación del promedio total de las dimensiones de cada instrumento con el promedio máximo total dado en la guía.

### AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PUNTOS)

Tabla 1 Sociabilidad Pedagógica.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0.77	1.751	18	2.521	0.140
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0.539	1.133	18	1.67	0.092
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	1.854	18	1.854	0.103
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	1.854	18	1.854	0.103
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0,0	0	0	0.5399	1,133	18	1.672	0.092
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0.051	0.462	1.133	18	1.646	0.091

1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0.052	0.306	0.308	0.412	18	1.078	0.059
<b>TOTAL</b>	-	---	---	--	---	---	12.295	<b>0,68</b>

Fuente: Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de autoevaluación a docentes aplicado a docentes.

Según los resultados se evidencia que en la primera dimensión la sociabilidad pedagógica, se han obtenido un puntaje de 0.68 en comparación del promedio óptimo 0.72 que se debe alcanzar.

En este ámbito, encontramos que en relación al docente, el trato a los estudiantes es con educación y amabilidad; el llamado de la atención a los estudiantes es con firmeza y autoridad; además el propiciar el trato adecuado a las personas con capacidades diferentes, tienen el más alto puntaje e igual valor, lo que nos indica que se mantiene la disciplina del plantel en el ámbito del respeto y que además se valoran las diferencias individuales de los estudiantes. Mientras que el de menor promedio es la preocupación del docente por la ausencia o falta de los estudiantes; lo que nos indica que debe haber mayor preocupación por parte de los docentes para conocer las causas de la inasistencia de los estudiantes y en conjunto con las autoridades y padres de familia buscar alternativas de solución para este inconveniente.

**Tabla 2 Habilidades pedagógicas y didácticas**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	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	0.924	0.618	18	1.542	0.0856
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0.153	0.462	0.927	18	1.542	0.0856
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.616	1.03	18	1.646	0.091
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0.0	0.5	0.102	0.308	0.824	18	1.754	0.097

2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0.308	1.44	18	1.748	0.097
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0.102	0.462	1.03	18	1.594	0.089
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0.153	0.616	0.721	18	1.49	0.083
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0.616	1.03	18	1.646	0.091
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0.231	1.545	18	1.776	0.099
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0.153	0.616	0.721	18	1.49	0.083
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0.77	0.824	18	1.594	0.089
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0.616	1.03	18	1.646	0.091
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0.51	0.385	1.236	18	2.131	0.118
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0.153	0.539	0.824	18	1.516	0.080
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0.231	1.545	18	1.776	0.098
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0.308	1.442	18	1.75	0.097
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0.102	0.154	1.442	18	1.698	0.094
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0.385	1.339	18	1.724	0.096
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,102	0.462	1.03	18	1.594	0.088
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0.153	0.308	1.133	18	1.791	0.096
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0.462	1.236	18	1.698	0.094
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0.051	0,231	1.236	18	1.518	0.084
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0.05	0.153	0.616	0.515	18	1.436	0.079
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0.385	1.339	18	1.724	0.096
2.24.1. Analizar								
2.24.2. Sintetizar	0	0	0.051	0.231	1.236	18	1.518	0.084

2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0.231	1.545	18	1.776	0.09
2.24.4. Observar.	0	0	0	0.385	1.339	18	1.724	0.09
2.24.5. Descubrir.	0	0	0.102	0.231	1.339	18	1.672	0.09
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0.102	0.231	1.339	18	1.672	0.09
2.24.7. Argumentar.	0	0.0	0.102	0.308	1.03	18	1.592	0.08
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0.539	1.133	18	1.672	0.09
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0.308	1.442	18	1.75	0.97
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0.308	1.442	18	1.75	0.97
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0.616	1.03	18	1.646	0.091
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0.231	1.545	18	1.776	0.099
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	1.854	18	1.854	0.103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0.539	1.133	18	1.672	0.093
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	1.854	18	1.854	0.103
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0.308	1.442	18	1.75	0.097
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0.308	1.442	18	1.75	0.097
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0.231	1.545	18	1.776	0.099
<b>TOTAL</b>							69.02	<b>3.834</b>

**Fuente:** Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de autoevaluación a docentes aplicado a docentes.

Para la dimensión habilidades Pedagógicas y didácticas la puntuación esperada o promedio debe ser de 4.23 puntos, se obtuvo un promedio inferior de 3.834 puntos; se observa que la mayoría de docentes se han puntuado en la calificación de 3, 4 y 5 puntos.

Se identifica que dentro de esta dimensión, los aspectos de mayor puntuación son , la explicación de la importancia de los temas tratados; el aprovechamiento del entorno natural y social; el desarrollo de las siguientes habilidades como: respetar, socializar, preservar, escuchar , mientras que el de menor incidencia o efecto es incorporar las sugerencias de los estudiantes a los contenidos.

Se interpreta que aunque se utilicen metodologías y técnicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, se debe tener en cuenta las opiniones de los estudiantes acerca de los contenidos que se imparten en cada una de las asignaturas.

**Tabla 3 Desarrollo emocional**

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0.077	1.751	18	1.828	0.102
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0.462	1.236	18	1.69	0.094
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0.385	1.339	18	1.724	0.096
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0.308	1.442	18	1.75	0.097
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0.385	1.339	18	1.724	0.096
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0.77	0.824	18	1.594	0.089
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0.255	0.462	0.721	18	1.438	0.079
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0.616	1.03	18	1.646	0.091
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0.204	0.693	0.515	18	1.412	0.078
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0.102	0.154	1.442	18	1.698	0.094
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0.154	1.648	18	1.802	0.100
<b>TOTAL</b>							18.306	<b>1.017</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de autoevaluación a docentes aplicado a docentes.

Respecto al desarrollo emocional, el mismo que se refiere a las actitudes, y comportamiento de los docentes frente a los estudiantes. El puntaje ideal es el de 1.13, pero el obtenido es el de 1.017, es decir que se encuentran muy bien, siendo la diferencia de 0.113 centésimas. Se recalca que el más alto puntaje es el gusto por dictar las clases, eso quiere decir que los docentes de esta unidad educativa disfrutan su trabajo, mientras que el puntaje más bajo fue el apoyo educativo que realizan los docentes por parte de los padres de familia o representantes; esto se debe a que no existe una debida recuperación pedagógica y además que no se llevan a cabo las tareas dirigidas a lo que las autoridades deberían incluir un plan de mejora para poder coordinar estas actividades tan importantes en el proceso de aprendizaje.

Tabla 4 Atención a estudiantes con necesidades especiales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0.77	0.824	18	1.594	0.089
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0.051	0.616	0.927	18	1.594	0.086
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0.204	0.385	1.133	18	1.722	0.096
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0.847	0.721	18	1.568	0.087
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0.026	0.102	0.693	0.515	18	1.336	0.074
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0.204	0.385	0.927	18	1.516	0.084
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0.924	0.618	18	1.542	0.086
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0.204	0.308	1.03	18	1.542	0.086
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0.052	0.153	0.693	0.412	18	1.31	0.073
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0.026	0.051	0.693	0.721	18	1.491	0.083
<b>TOTAL</b>							15.215	<b>0.85</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de autoevaluación a docentes aplicado a docentes.

El puntaje que se obtuvo en la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales es 0.85 y el promedio ideal es de 1.03. Referente a esta dimensión los docentes afirman que si se detectan las necesidades de los estudiantes especiales, que se efectúa un trabajo personalizado con los mismos, que se realizan planificaciones y evaluaciones individuales para estos estudiantes, y que la recuperación pedagógica se

realiza en base a los aspectos de mayor relevancia; sin embargo los docentes recomiendan mayor capacitación para el seguimiento y evaluación de estos estudiantes por parte de un profesional especializado.

**Tabla 5 Aplicación de normas y reglamentos**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las	0	0	0	0.154	1.648	18	1.802	0.100
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0.308	1.442	18	1.75	0.097
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1.853	18	1.853	0.102
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0.308	1.442	18	1.75	0.097
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0.46	1.236	18	1.698	0.094
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	1.854	18	1.854	0.103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0.23	1.545	18	1.776	0.099
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.		0	0	0	1.854	18	1.854	0.103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0.308	1.442	18	1.75	0.097
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0.156	0	0.231	0.927	18	1.314	0.073
<b>TOTAL</b>							17.401	<b>0.97</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de autoevaluación a docentes aplicado a docentes.

Con relación a la aplicación de normas y reglamentos, los docentes se han puntuado entre 4 y 5, con este puntaje se determina que la mayoría de los docentes siguen el lineamiento



**Fuente:** Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de autoevaluación a docentes aplicado a docentes.

En lo que se refiere a las relaciones que tienen los docentes con la comunidad el promedio alcanzado es de 0.83, y la puntuación ideal debe ser de 0.93. Se puede destacar que todos los docentes están abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad puntuándose así el valor 5, que significa que siempre lo hacen, teniendo en cuenta que las relaciones con la comunidad es la de colaborar y ayudar al desarrollo del sector. Además hay que fortalecer estas relaciones a través de la programación de actividades sociales, culturales y deportivas que involucren a toda la comunidad y fortalezcan las relaciones entre la Unidad Educativa Ricardo Descalzi y la comunidad. Por otra parte el apoyo hacia el trabajo de los colegas aún fuera del horario de clases se muestra con menor valoración; esto puede justificarse ya que el tiempo de los docentes resulta muy corto para poder cumplir con todas las actividades designadas a su cargo.

**Tabla 7 Clima de trabajo**

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0.616	1.03	18	1.646	0.091
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0.462	1.236	18	1.698	0.094
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0.462	1.236	18	1.698	0.094
7.4. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros	0	0	0	0.616	1.03	18	1.646	0.091
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0.385	1.339	18	1.724	0.096
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0.385	1.339	18	1.724	0.096
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0.462	1.236	18	1.698	0.094
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	1.854	18	1.854	0.103

7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0.385	1.339	4.0	1.724	0.096
<b>TOTAL</b>							15.412	<b>0.86</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de autoevaluación a docentes aplicado a docentes.

Se afirma que el clima de trabajo es un factor muy importante para desarrollar la motivación extrínseca tanto para los alumnos como para los docentes. Porque en una institución donde se practiquen valores como amistad, solidaridad, respeto, empatía; y sobre todo se valore el trabajo realizado, siempre va a existir un buen clima de trabajo.

Se observa en la tabla estadística, que la mayoría de docentes desarrollan frecuentemente los aspectos mencionados en la dimensión clima de trabajo; ya que las autoridades siempre están abiertas al dialogo y a tratar de solucionar los conflictos a través de este mecanismo, siempre demuestran apertura a escuchar las dos versiones de los involucrados para poder determinar culpabilidad pero siempre buscando alternativas que beneficien a todos. Además las autoridades siempre están realizando actividades de integración; favoreciendo así al clima de trabajo y las relaciones que mantienen dentro de su campo laboral.

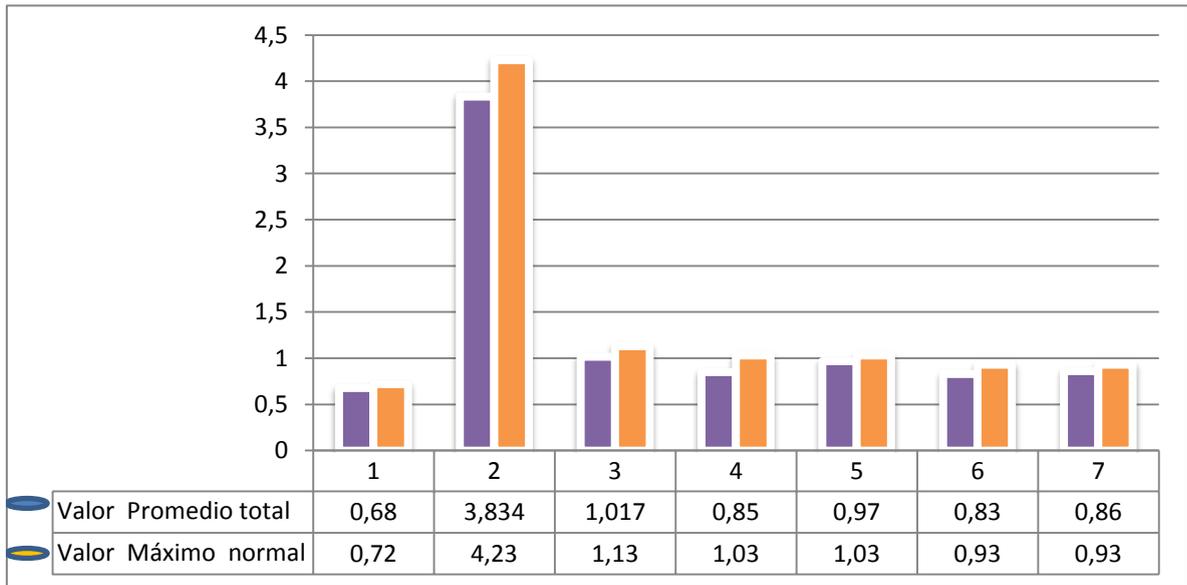
Los resultados obtenidos del cuestionario, se encuentra que la puntuación obtenida es la de 0.86, resultando inferior al promedio ideal que se desearía, es el de 0.93.

**Tabla 8 Cuadro resumen de la autoevaluación docente**

	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	Valor Promedio total	Valor Máximo normal
1	Sociabilidad Pedagógica	0.68	0.72
2	Habilidades pedagógicas	3.834	4.23
3	Desarrollo emocional	1.017	1.13
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	0.85	1.03
5	Aplicación a Normas y Reglamentos.	0.97	1.03
6	Relación con la comunidad	0.83	0.93
7	Clima de trabajo	0.86	0.93
<b>TOTAL</b>		<b>9.041</b>	<b>10</b>

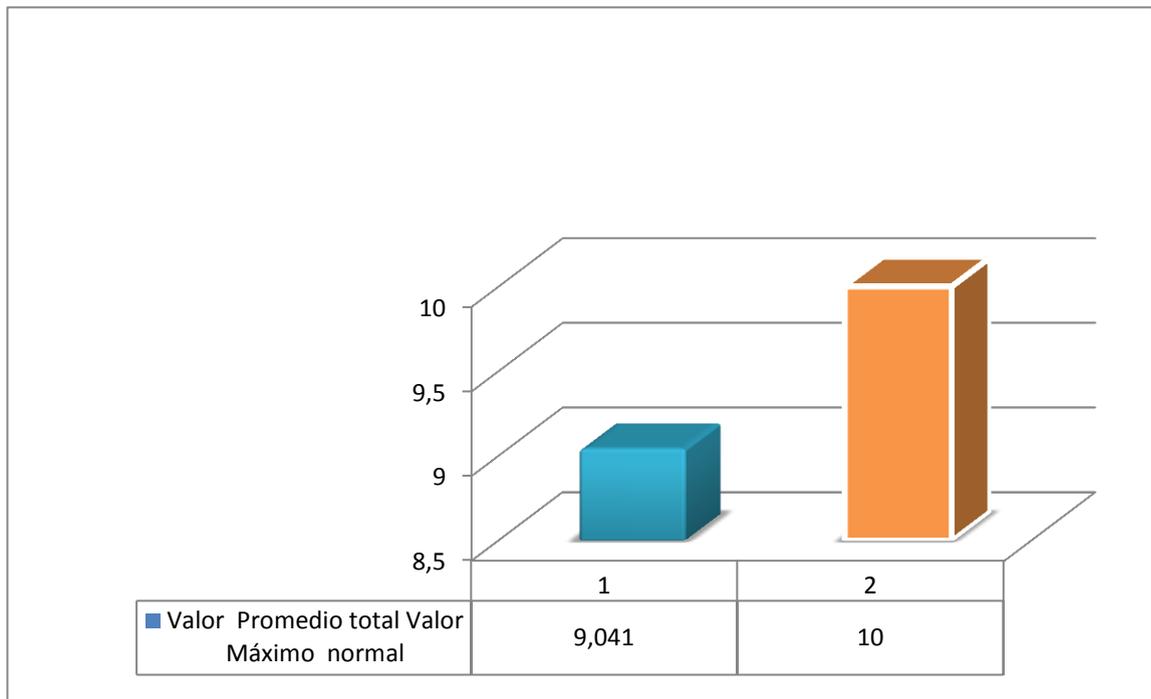
Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de autoevaluación a docentes.

**Gráfico 1 Promedio total de las dimensiones de la autoevaluación docente.**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación a docentes.

**Gráfico 2 Promedio total estandarizado y valor máximo normal de la autoevaluación docente.**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación a docentes.

En la autoevaluación docente, la población es de 18 docentes, por lo cual en su totalidad los docentes se han autoevaluado en siete dimensiones ya mencionadas teniendo como promedio general 9.041 sobre 10 siendo el valor máximo normal.

Se concluye que a los docentes les gusta participar en todo lo que sea desarrollo comunitario, pero el aspecto que se debe fortalecer son las relaciones entre compañeros.

Se deduce que la dimensión con mayor efecto positivo es sociabilidad pedagógica, con una diferencia de 0.04 del valor máximo normal; y la de menor efectividad es la de habilidades pedagógicas con la diferencia 0.396 del valor máximo normal.

Dentro de la autoevaluación docente se evidencia que la diferencia ente el valor promedio total y el valor máximo normal es de 0.95 décimas.

### COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

Tabla 1 Desarrollo de habilidades pedagógicas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS (3.46 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓ
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1.73	4.62	18	6.35	0,352
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de	0.0	0	0	1.156	5.005	18	6.161	0.342
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la	0	0	0	0.578	6.16	18	6.738	0.374
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0.384	2.89	2.31	18	5.584	0.310
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0.768	2.89	1.54	18	5.198	0.288
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1.156	5.39	18	6.546	0.363
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0.384	2.89	2.31	18	5.584	0.310
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	1.152	2.312	1.54	18	5.004	0.278
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.572	2.601	2.31	18	5.483	0.304
<b>TOTAL</b>	----	---	-----	---	---	-----	52.65	<b>2.92</b>

Fuente: Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de coevaluación a docentes aplicado a directores de cada área.

En la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas el puntaje es 2.92 y el valor máximo normal es de 3.46, con una diferencia de 0.54 centésimas, en la cual se observa que la elaboración de recursos novedosos es el aspecto con más bajo puntaje y al que se le debe prestar mucha atención, ya que del uso de recursos didácticos creativos y novedosos llaman la atención y motivación para que el aprendizaje y la enseñanza no sea monótona y aburrida.

Por otro lado se menciona que el factor con más alto valor es la enmarcación del plan anual en el proyecto educativo institucional, esto muestra que los docentes están preparados en lo referente al currículo; sin embargo hay carencia en lo relacionado con la tecnología y la creatividad en lo concerniente a recursos didácticos.

**Tabla 2 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			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1.156	5.39	18	6.546	0.363
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos	0	0	0	1.156	5.39	18	6.546	0.363
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	1.156	5.39	18	6.546	0.363
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	1.156	5.39	18	6.546	0.363
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0.00	0.384	0.768	1.156	5.39	18	7.698	0.427
<b>TOTAL</b>	---	---	---	--	---	---	33.50	<b>1.86</b>

**Fuente:** Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de coevaluación a docentes aplicado a directores de cada área.

Lo referente al cumplimiento de normas y reglamentos, se observa que el resultado es de 1.86 evidenciando que si cumplen con las normas y reglamentos establecidos en la institución, ya que haciendo una comparación con el resultado a sacar que es de 1.92, que sería el promedio ideal.

El cumplimiento de las normas y reglamentos es bueno, se aprecia que en los cuatro primeros aspectos el puntaje equivalente es el mismo, mientras que lo relacionado a las actividades con los padres de familia ha sido el puntaje más alto.

**Tabla 3 Disposición al cambio en educación.**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIÓ N PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	1.734	4.62	18	6.354	0.353
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0.384	1.734	4.62	18	6.738	0.374
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	2.312	3.08	18	5.392	0.299
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	1.734	4.62	18	6.354	0.353
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	--	---	24.83	1.38

**Fuente:** Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de coevaluación a docentes aplicado a directores de cada área.

Analizando la dimensión relacionada a la disposición al cambio en educación, permite dar a conocer que los docentes desarrollan las mismas de manera frecuente y siempre.

El puntaje global de esta dimensión es de 1.38, y el ideal es el de 1.54, concluyendo así que no existe una diferencia predominante, sin embargo la debilidad es la colaboración en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I. por lo que se sugiere dar cumplimiento y sobre todo seguimiento y evaluación a todas las actividades y fechas contempladas en el Plan Estratégico Institucional

Tabla 4 **Desarrollo emocional**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0.289	6.545	18	6.834	0.490
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	6.93	18	6.93	0.385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	6.93	18	6.93	0.385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	1.734	4.62	18	6.354	0.353
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0.38	1.156	4.62	18	6.16	0.342
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0.578	6.16	18	6.738	0.374
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0.38	1.156	4.62	18	6.16	0.342
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	1.156	5.39	18	6.546	0.363
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	--	52.65	<b>3.03</b>

**Fuente:** Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de coevaluación a docentes aplicado a directores de cada área.

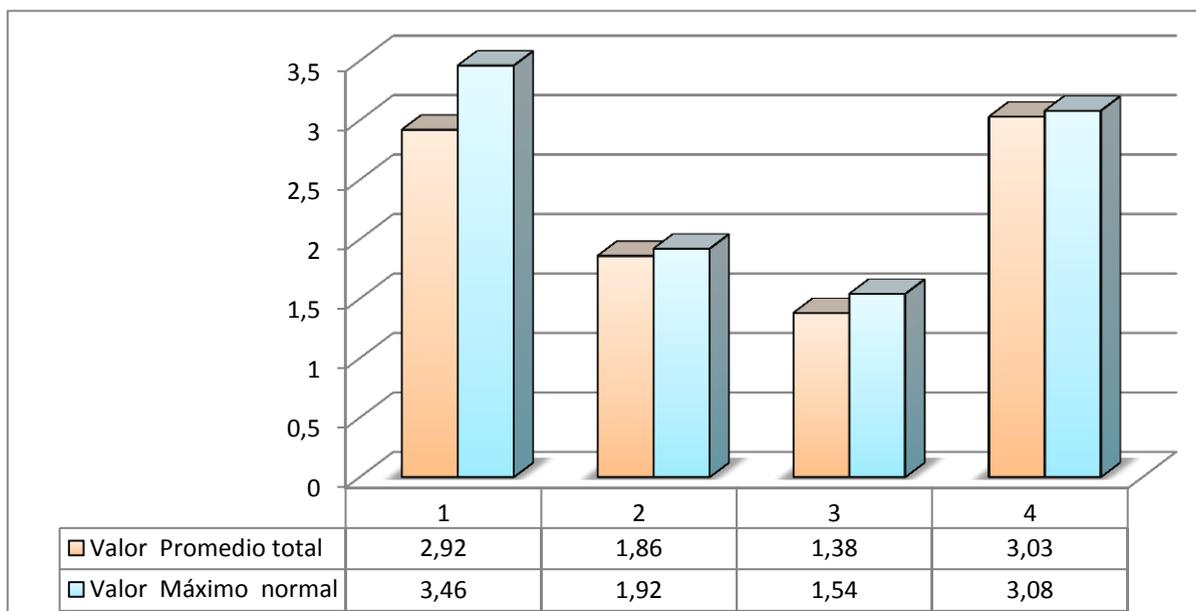
La puntuación referente al desarrollo emocional es de 3.03 y lo ideal es de 3.08, con una diferencia de tan solo 0.03 centésimas del valor óptimo a alcanzar. La fortaleza de esta dimensión es la cordialidad hacia los compañeros, y las debilidades son la gratificación de la relación afectiva con los estudiantes y la falta de preocupación de los compañeros. Aquí en esta dimensión se evidencia claramente aunque en un porcentaje bajo que los docentes muestran un desagrado por parte de unos pocos estudiantes a su labor sacrificada, ya que estos estudiantes creen o consideran que la obligación de los docentes es impartir conocimientos y se olvidan que esta labor debe ser compensada y gratificada con actitudes de consideración y estima hacia sus docentes. Concluyendo así que el desarrollo emocional es la característica real que más se acerca a lo ideal; y la mayor deficiencia es el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

**Tabla 5 Cuadro resumen de la Coevaluación de docentes**

Nro.	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	Valor Promedio total	Valor Máximo normal
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	2.92	3.46
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1.86	1.92
3	Disposición al cambio en educación	1.38	1.54
4	Desarrollo emocional	3.03	3.08
TOTAL		9.2	10

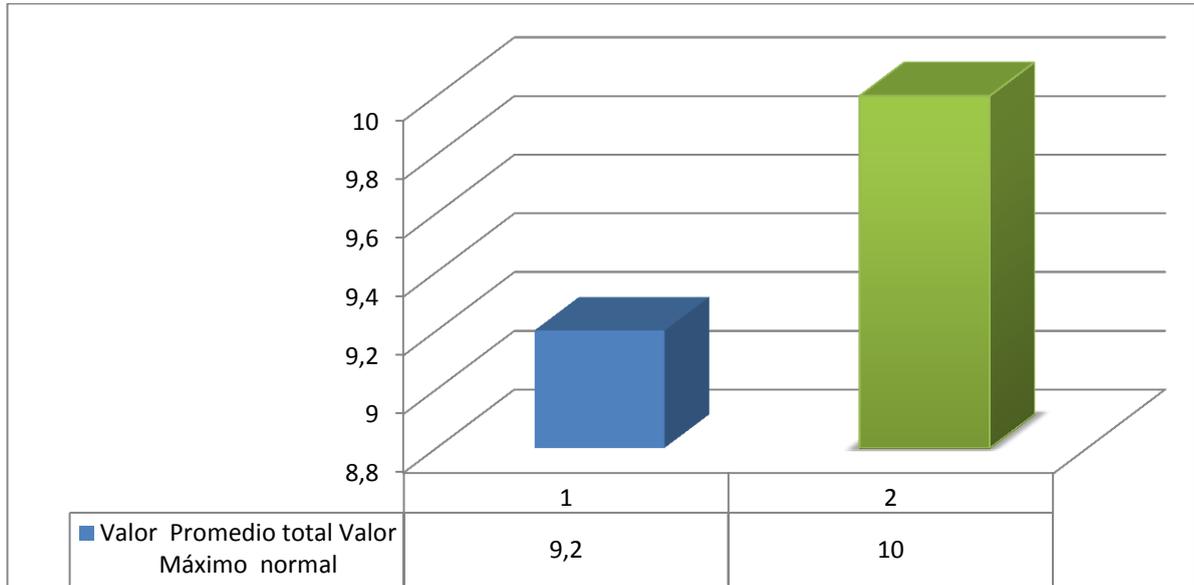
**Fuente:** Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de coevaluación a docentes aplicado a directores de cada área.

**Gráfico 1 Promedio total estandarizado de las dimensiones de la Coevaluación de los docentes**



**Fuente:** Cuestionario de coevaluación a docentes aplicado a directores de cada área.

**Gráfico 2 Promedio total y valor máximo normal de la coevaluación docente.**



**Fuente:** Cuestionario de coevaluación a docentes aplicado a directores de cada área.

Al analizar los resultados acerca de la coevaluación docente es necesario recalcar, que las encuestas han sido realizadas por parte de los directores de cada área.

La dimensión con mayor efecto positivo es desarrollo emocional, y la de menor efectividad es la de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas. Lo que sugiere una actualización y capacitación a los docentes para que puedan realizar actividades e implementar técnicas que desarrollen destrezas y competencias.

En la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas la diferencia es de 0.54 centésimas, en la cual la elaboración de recursos novedosos, lo referente con la tecnología y la creatividad en lo concerniente a recursos didácticos son los aspectos con más bajo puntajes en esta dimensión; lo que sugiere que los docentes tienen que trabajar con recursos actuales y técnicas innovadoras de acuerdo a su entorno y una alternativa pueden ser los recursos sugeridos en la propuesta metodológica.

Luego de evaluar estas cuatro dimensiones, se obtiene un promedio total de 9.2 sobre 10, que es el promedio máximo normal.

## EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR (10 PTOS)

Tabla 1 Sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	2.664	0	0	18	2.664	0.148
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.021
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0.978	0	18	3.978	0.022
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
<b>TOTAL</b>	--	--	---	---	---		35.838	<b>1.991</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicado al rector.

La primera dimensión es la sociabilidad pedagógica, con una puntuación de 1.991 sobre 2.35 que es el valor ideal a alcanzar.

Los aspectos con mayor trascendencia son el desarrollo en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros y la explicación de la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida, mientras que las de menor incidencia son la ejemplificación de temas y reajuste de programación. Aquí se puede apreciar que el

docente tiene que ejemplificar de acuerdo con el entorno del estudiante el tema tratado en la etapa de la experiencia previa o anticipación de conocimientos; y que además en base a la evaluación tiene que reprogramar para poder realizar una retroalimentación de él o los temas donde detecte que existen problemas de aprendizaje. Por otro lado hay que destacar que el docente está enseñándole al estudiante a hacer, ya que todo lo que aprende lo aplica en práctica en su vida diaria.

**Tabla 2 Atención a los estudiantes con necesidades individuales**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	1.33	0	0	0	18	1.332	0.074
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	2.66	0	0	18	2.664	0.148
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
<b>TOTAL</b>	...	..	-	---	.....	.....	27.882	<b>1.549</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicado al rector.

En la segunda dimensión relacionada a la atención que dan a los estudiantes con necesidades individuales, la puntuación es 1.549 sobre 2.06. Los aspectos con mayor repercusión, son el de respetar a las personas con capacidades diferentes, la no discriminación a los compañeros y la comunicación con los padres de familia; y lo que en menor grado realizan los docentes es el detectar una necesidad educativa especial leve en

los estudiantes. Es importante recalcar que en la Institución cuenta con una psicóloga, y cuando ingresa un niño con necesidades especiales, la especialista evalúa el caso, y da sugerencias sobre el mismo a los docentes a cargo. Sin embargo la Institución debe apoyarse en educadoras especiales, las mismas que como especialistas sugerirán como trabajar y avanzar con estos estudiantes.

**Tabla 3 Habilidades pedagógicas y didácticas**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	50.436	<b>2.802</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicado al rector.

La tercera dimensión referente a las habilidades pedagógicas y didácticas se puede

evidenciar notablemente que los docentes desarrollan las mismas de manera frecuente y siempre, alcanzando una puntuación de 2.80 sobre 2.94, de tal forma se estima que no existe una diferencia predominante.

Los aspectos con menor trascendencia son el uso de las tecnologías de comunicación e información para las clases y la preparación de clases en función de las necesidades de los estudiantes. Lo que indica que es necesario realizar propuestas o proyectos que propendan el uso de las nuevas tecnologías informáticas en el proceso de enseñanza aprendizaje como nos sugiere la propuesta realizada en la presente investigación; por otro lado también es importante sugerir a los docentes que planifiquen en función de las necesidades individuales de cada estudiante ya que como es conocido no todos tenemos la misma rapidez para aprender.

**Tabla 4 Aplicación de normas y reglamentos**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS ( 1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	2.664	0	0	18	2.664	0.148
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0.0	0.29	1.184	0	0	18	1.213	0.067
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
<b>TOTAL</b>	---	---	--	---	---	---	17.143	0.952

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicado al rector.

La cuarta dimensión es concerniente a la aplicación de normas y reglamentos, la puntuación es de 0.952, sobre el puntaje ideal que es el de 1.47. Es decir que la diferencia es elevada por la cual es una dimensión que se debe mejorar.

La característica con mayor incidencia es la puntualidad de los docentes a sus clases; y la de menor eficacia es no situar los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional. A pesar de que en la dimensión clima de trabajo el promedio fue alto, sin embargo en la presente dimensión podemos apreciar que los conflictos personales están incidiendo en el plano profesional por lo que se sugiere a las autoridades y a la psicóloga de la Institución detectar estos inconvenientes a tiempo para poder buscar y aplicar mecanismos de solución para que los conflictos personales no influyan en el rendimiento profesional.

**Tabla 5 Relación con la comunidad**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	3.978	0	18	3.978	0.221
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	5.31	18	5.31	0.295
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	-	---	17.244	<b>0.958</b>

**Fuente:** Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicado al rector.

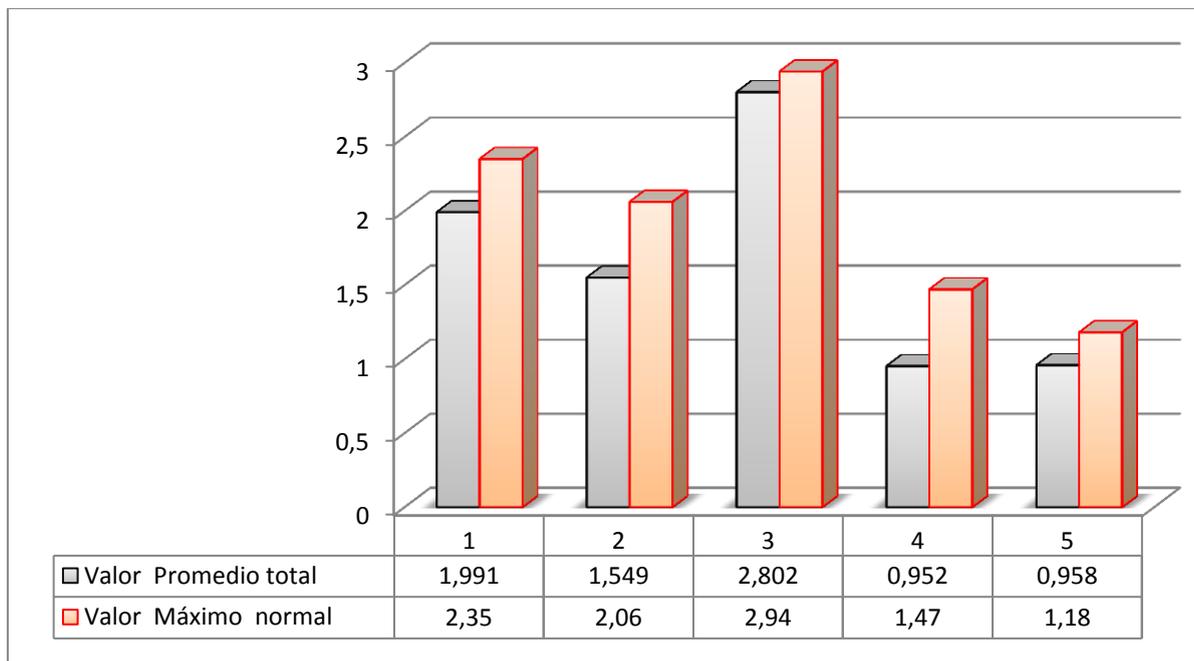
Por último la quinta dimensión es sobre la relación que tienen los docentes con la comunidad; se evidencia que la puntuación es 0.958, sobre 1.18, es decir que la relación con la comunidad de los docentes se debe fortalecer; se debe trabajar en proyectos de vinculación con la comunidad. Lo que sobresale es la participación en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, mientras que los otros aspectos tienen el mismo valor.

**Tabla 6** Resumen de la evaluación docente por parte del rector.

Nro.	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	Valor Promedio total	Valor Máximo normal
1	Sociabilidad Pedagógica	1.991	2.35
2	Atención a estudiantes con necesidades individuales	1.549	2.06
3	Habilidades pedagógicas y didácticas	2.802	2.94
4	Aplicación a Normas y Reglamentos.	0.952	1.47
5	Relación con la comunidad	0.958	1.18
TOTAL		8.3	10

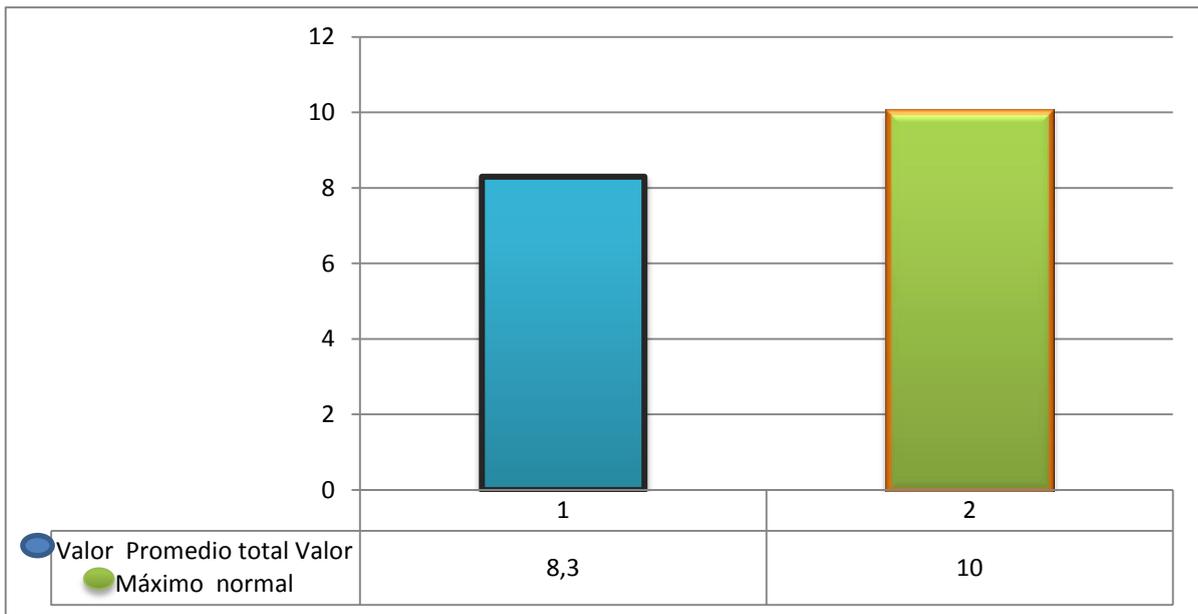
Fuente: Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicado al rector.

**Gráfico 1** Promedio total de la evaluación docente por parte del rector.



Fuente: Cuestionario de evaluación a docentes aplicado al rector.

**Gráfico 2 Promedio total y valor máximo normal de la evaluación docente.**



**Fuente:** Cuestionario de evaluación a docentes aplicado al rector.

Aplicado el instrumento de evaluación para los docentes por parte del rector. El puntaje obtenido es conforme a estas cinco dimensiones, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación a normas y reglamentos y relación con la comunidad, se obtiene un promedio total de 8.3 sobre 10, que es el promedio máximo normal.

La primer dimensión sociabilidad pedagógica, con una puntuación de 1.991 sobre 2.35; la segunda dimensión relacionada a la atención que dan a los estudiantes con necesidades individuales; la tercera dimensión referente a las habilidades pedagógicas y didácticas se puede evidenciar notablemente que los docentes desarrollan las mismas de manera frecuente y siempre, alcanzando una puntuación de 2.80 sobre 2.94; La cuarta dimensión es concerniente a la aplicación de normas y reglamentos, la puntuación es de 0.952, sobre el puntaje ideal que es el de 1.47; la quinta dimensión es sobre la relación que tienen los docentes con la comunidad, se evidencia que la puntuación es 0.958, sobre 1.18; de acuerdo a la puntuación de cada dimensión mencionada se afirma que la más alta es habilidades pedagógicas didácticas, por otra parte la más baja es la aplicación a normas y a reglamentos.

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

Tabla 1 Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0.0	2.052	9.604	30.84	45.276	168	90.772	0.54
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0.0	2.565	7.203	22.102	38.416	168	70.286	0.41
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0.0	0.855	10.973	30.326	46.648	168	88.802	0.528
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0.0	1.539	2.744	25.7	52.822	168	82.805	0.492
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0.0	3.762	6.174	28.27	43.904	168	82.11	0.488
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0.0	3.078	12.005	10.28	35.672	168	71.035	0.36
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0.0	3.245	7.885	25.186	17.836	168	54.152	0.32
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0.0	1.71	7.546	22.616	58.31	168	90.182	0.536
1.8.2. Sintetizar.	0.0	3.078	8.918	25.7	43.904	168	81.6	0.485
1.8.3. Reflexionar.	0.0	1.197	8.575	22.61	54.194	168	86.576	0.515
1.8.4. Observar.	0.0	4.104	4.116	23.644	57.624	168	89.488	0.53
1.8.5. Descubrir.	0.0	2.565	6.517	11.308	44.59	168	64.98	0.386
1.8.6. Redactar con claridad.	0.0	1.71	12.348	29.298	42.532	168	85.888	0.511
1.8.7. Escribir correctamente.	0.0	2.052	9.947	14.906	61.74	168	88.645	0.527
1.8.8. Leer comprensivamente.	0.0	3.762	5.488	19.532	54.88	168	83.662	0.497
<b>TOTAL</b>							1210	<b>7.2</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicados a los estudiantes.

La primera dimensión es la sociabilidad pedagógica, con una puntuación de 7.2, sobre 10.97, que es el valor óptimo a alcanzar. Los aspectos con mayor trascendencia es la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes; y la de

menor incidencia es el uso de tecnologías de comunicación e información para sus clases, teniendo en cuenta que en la unidad educativa hay laboratorio, proyector y laptops.

**Tabla 2 Habilidades de sociabilidad pedagógica**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0.0	2.907	4.116	15.934	65.17	168	88.127	0.524
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan	0.0	2.907	6.517	15.934	89.686	168	115.044	0.684
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0.0	3.078	6.174	20.046	54.194	168	83.492	0.496
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0.0	3.078	11.662	13.364	43.904	168	72.008	0.428
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0.0	4.788	12.691	17.99	31.556	168	67.025	0.398
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0.0	3.933	8.918	17.99	31.556	168	62.397	0.371
<b>TOTAL</b>							488.093	<b>2.90</b>

**Fuente:** Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicados a los estudiantes.

Respecto a la segunda dimensión, las habilidades de la sociabilidad pedagógica de los docentes, la calificación total es de 2.90 sobre 4,12. Dentro de esta dimensión se ubica con mayor preponderancia al uso de lenguaje adecuado para la comprensión del estudiante; y con la puntuación más baja está el aprovechar el entorno para el aprendizaje. Lo que denota que el docente debe aprovechar todos los recursos disponibles para poder utilizarlos en el proceso de aprendizaje ya que los conocimientos no solo se los adquiere en

el aula, además es importante que el docente también pueda elaborar en conjunto con sus estudiantes los recursos didácticos necesarios para impartir su clase.

**Tabla 3 Atención a los 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			
El docente: 3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0.0.	5.13	3.43	19.53	43.90	168	71.99	0.428
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0.0	2.565	8.575	20.56	52.136	168	83.836	0.499
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0.0	20.171	16.46	18.504	31.556	168	86.695	0.516
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0.0	1.539	13.034	25.7	46.648	168	86.921	0.517
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0.0	3.078	10.976	23.13	46.648	168	83.832	0.499
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0.0	2.565	13.034	29.298	32.928	168	77.825	0.46
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0.0	4.275	10.633	24.158	41.16	168	80.226	0.477
<b>TOTAL</b>							<b>571.325</b>	<b>3.400</b>

**Fuente:** Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicados a los estudiantes.

Respecto a la tercera dimensión, atención a los estudiantes con necesidades individuales, la puntuación es 3.4 sobre 4.8, El aspecto con menor puntaje es la preocupación de los estudiantes que faltan, sin embargo el aspecto con mayor preponderancia es enviar tareas extras a la casa. Respecto a la preocupación por los estudiantes que faltan se recomienda tener un directorio telefónico de los padres para poder comunicarse con los mismos y así saber de una fuente confiable la razón, motivo o causa de la inasistencia de su representado. El enviar tareas extra es importante ya que las mismas servirán para reforzar y aclarar dudas de las temáticas tratadas en la clase diaria y además despertará en el

estudiante la curiosidad y el deseo de investigar estas temáticas con lo que se crearan dudas e inquietudes que incentivarán al estudiante a realizar preguntas sobre las diferentes temáticas tratadas.

**Tabla 4 Relaciones con los estudiantes**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0.0	3.933	13.377	23.13	39.788	168	80.228	0.477
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0.0	2.565	10.976	24.672	44.59	168	82.803	0.492
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0.0	3.42	13.034	21.588	41.846	168	79.888	0.475
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0.0	4.788	15.092	24.158	34.3	168	78.338	0.466
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0.0	2.736	9.604	29.298	42.532	168	0.501	2.98
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0.0	3.42	12.005	26.214	37.73	168	79.346	0.472
TOTAL							401.104	2.39

**Fuente:** Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicados a los estudiantes.

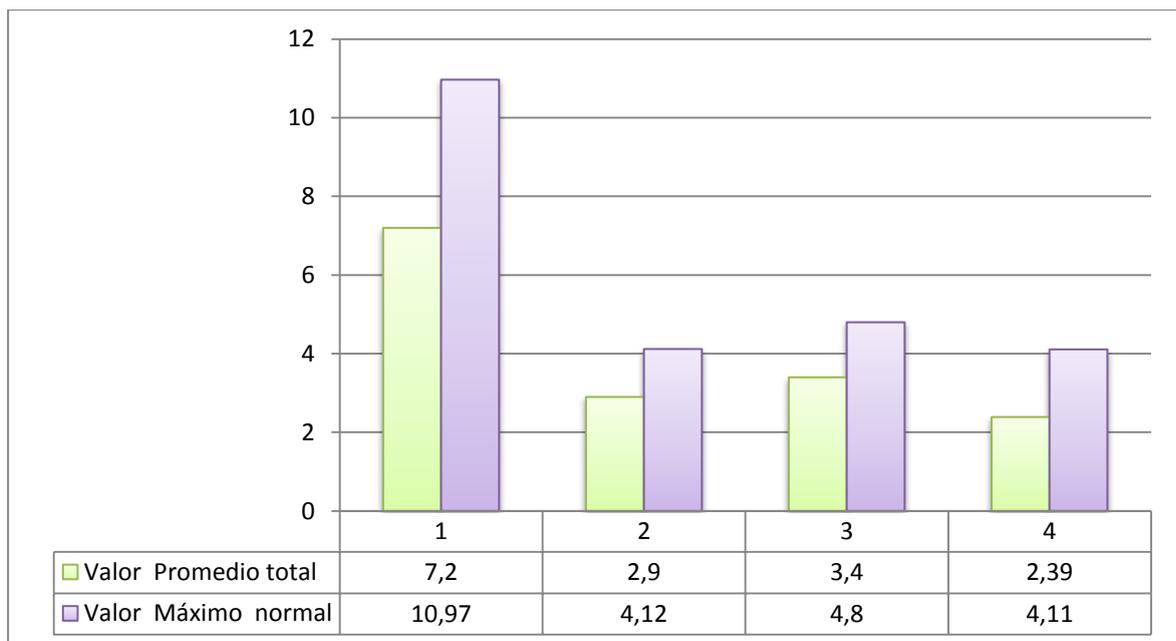
La cuarta dimensión es concerniente a la relación con los estudiantes, la puntuación es de 2.39, sobre el puntaje ideal que es el de 4.11, obteniendo una diferencia significativa de 1.72. Es decir que la diferencia es elevada por la cual es una dimensión que se debe mejorar. Se recalca que el aspecto de menor incidencia es sobre los actos indisciplinarios de los estudiantes; aquí en este aspecto las autoridades y la Comisión de disciplina tiene que emitir las sanciones correspondientes basándose en la LOEI, acuerdos ministeriales y en el Código de Convivencia para poder controlar el orden y la disciplina. La característica con mayor incidencia es la no discriminación a los estudiantes por ningún motivo. Lo que indica que en esta Institución si se practican los derechos humanos y se da un trato igualitario para todos los estudiantes.

**Tabla 5 Evaluación de docentes por parte de los estudiantes.**

Nro.	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	Valor Promedio total	Valor Máximo normal
1	habilidades pedagógicas y didácticas	7.2	10.97
2	Habilidades de sociabilidad Pedagógica	2.90	4.12
3	Atención a estudiantes con necesidades individuales	3.4	4.80
4	Relación con los estudiantes	2.39	4.11
TOTAL		15.89	24

**Fuente:** Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes aplicados a los estudiantes.

**Gráfico 1 Promedio total de la evaluación docente por parte de los estudiantes.**



**Fuente:** Cuestionario de evaluación a docentes aplicados a los estudiantes.

**Gráfico 2 Promedio total y valor máximo normal de la evaluación docente por parte de los estudiantes**



**Fuente:** Cuestionario de evaluación a docentes aplicados a los estudiantes.

El instrumento de evaluación a docentes fue aplicado a 168 estudiantes de bachillerato. La sumatoria de las dimensiones mencionadas es de 15.89, sobre 24 puntos, apreciando una diferencia significativa de 8.11, esto significa que se debe tomar los correctivos necesarios con el fin de mejorar la calidad de la educación en esta unidad educativa.

La primera dimensión es la sociabilidad pedagógica, con una puntuación de 7.2, sobre 10.97, que es el valor óptimo a alcanzar. Los aspectos de menor incidencia es el uso de tecnologías de comunicación e información.

Respecto a la segunda dimensión, las habilidades de la sociabilidad pedagógica de los docentes, la calificación total es de 2.90 sobre 4.12. En esta dimensión la puntuación más baja es el aprovechar el entorno para el aprendizaje.

Respecto a la tercera dimensión, atención a los estudiantes con necesidades individuales, la puntuación es 3.4 sobre 4.8, El aspecto con menor puntaje es la preocupación de los estudiantes que faltan.

La cuarta dimensión es concerniente a la relación con los estudiantes, la puntuación es de 2.39, sobre el puntaje ideal que es el de 4.11. El aspecto de menor incidencia es sobre los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.

Finalmente, se concluye que además de las falencias encontradas y mencionadas, lo más importante es recalcar los aspectos positivos de los docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje, los cuales son: la no discriminación a los estudiantes por ningún

motivo; el envío de tareas extra a casa; uso de lenguaje adecuado para la comprensión del estudiante; y la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes.

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

**Tabla 1 Relación con la comunidad**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0.0	3.798	9.262	32.864	42.15	143	88.074	0.615
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0.0	2.11	14.735	25.28	46.36	143	88.485	0.618
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0.0	1.688	14.735	30.336	42.99	143	89.749	0.627
<b>TOTAL</b>							266.30	<b>1.862</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes por padres de familia.

La primera dimensión es la sociabilidad pedagógica, con una puntuación de 1.862 sobre 2.53 que es el valor ideal a alcanzar y notándose una diferencia de 0.66. El aspecto con mayor puntuación es el contribuir con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad, mientras que las de menor incidencia son la planificación y realización de actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes. Lo que nos indica que debe existir mayor participación de los padres de familia en actividades como la elaboración y actualización del Código de Convivencia, para la evaluación institucional, o para coordinar actividades sociales, culturales y deportivas.

**Tabla 2 Normas y reglamentos**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0.0	2.11	8.42	28.44	54.795	143	93.765	0.66
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0.0	10.55	6.315	30.336	63.225	143	110.426	0.77
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0.0	12.66	5.52	31.6	60.696	143	110.476	0.772
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0.0	25.32	12.63	31.6	35.406	143	104.956	0.733
<b>TOTAL</b>							419.603	<b>2.93</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes por padres de familia.

En la segunda dimensión relacionada a las normas y reglamentos, la puntuación es de 2.93 sobre 3.37. Los aspectos con mayor repercusión, es el permanecer con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo; y el puntaje más bajo según los padres de familia es la puntualidad a la hora de iniciar la clase, lo que nos indica que se debe trabajar en conjunto con los padres y demostrarles que el docente cumple con la planificación diaria y de esta manera se den cuenta que esta es una falsa apreciación que tienen ya que de la observación realizada me pude dar cuenta que si se trabaja de acuerdo al tiempo de planificación realizado para cada actividad.

**Tabla 3 Sociabilidad Pedagógica**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0.0	10.55	4.21	24.64	71.655	143	111.05	0.77
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0.0	10.55	5.052	34.76	59.01	143	109.372	0.76

3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0.0	12.66	54.21	30.96	65.754	143	136.584	1.14
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0.0	8.44	10.52	28.44	56.481	143	103.88	0.726
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0.0	21.1	13.05	20.22	53.951	143	108.32	0.757
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	16.88	12.20	18.960	58.167	143	106.207	0.742
<b>TOTAL</b>	--	-	---	---	---	-----	675.413	<b>4.7</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes por padres de familia.

La tercera dimensión referente a la sociabilidad pedagógica se puede apreciar el valor total de 4.7 sobre 5.05, de tal forma se estima que no existe una diferencia predominante. En esta dimensión, los Padres de Familia recalcan que sus hijos son tratados con respeto y se les enseña relaciones humanas, mientras que la comunicación a través de notas u otros hacia los Padres de Familia el puntaje es bajo; se recomienda establecer un horario específico para atención a padres de familia para que de esta manera los padres puedan acudir a la Institución a hablar con los docentes sin interferir con los horarios de clase y otras obligaciones que el docente tenga que cumplir.

**Tabla 4 Atención a estudiantes con necesidades individuales**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIÓ N PROMEDI
	1	2	3	4	5			
El docente: 4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	4.22	2.105	29.70	75.02	143	111.225	0.777
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	4.22	8.42	6.952	92.73	143	112.322	0.785
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	6.33	4.21	25.28	78.39	143	114.21	0.798
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase	0	8.44	2.105	20.20	85.986	143	116.731	0.816

4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	4.22	4.631	25.28	75.87	143	110.001	0.769
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0.0	33.76	13.47	25.28	42.15	143	114.66	0.801
TOTAL	---	---	---	---	---	---	679.14	4.749
<b>PUNTAJE TOTAL /16 PUNTOS</b>								

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes por padres de familia.

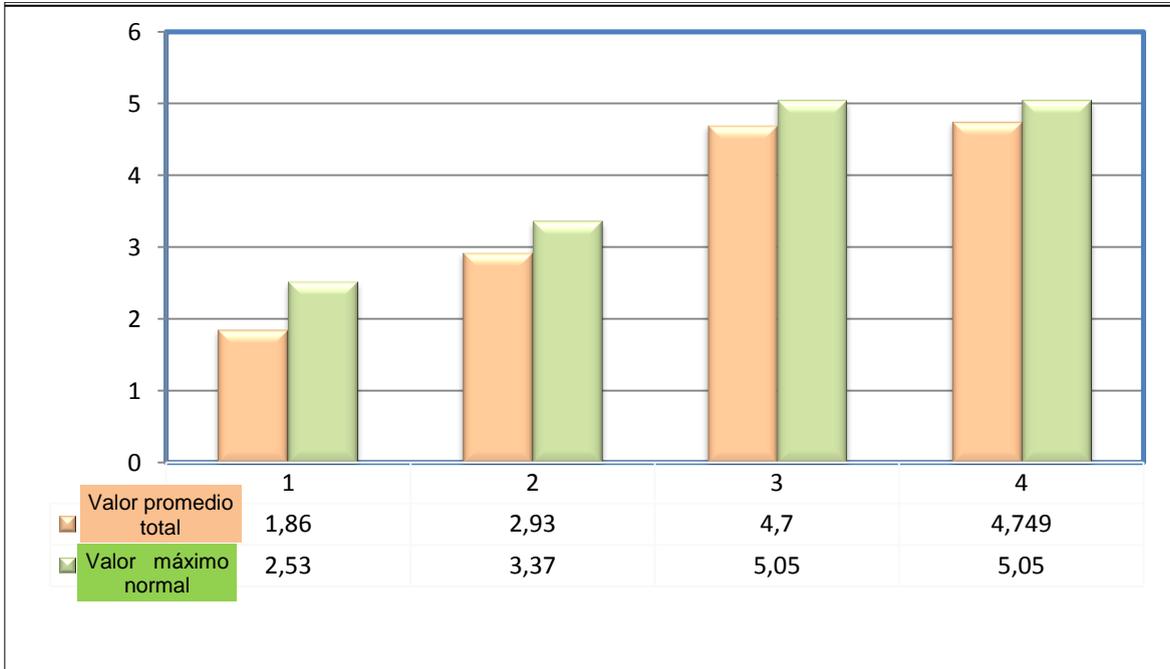
La cuarta dimensión es respecto a la dimensión relacionada con la atención a estudiantes con necesidades individuales, los padres de familia, han puntuado a los docentes con un promedio total de 4.749 sobre el puntaje ideal que es el de 5.05. La característica con mayor incidencia es respecto a la dimensión relacionada con la atención a estudiantes con necesidades individuales; y la de menor eficacia es el envío de trabajos extra a los estudiantes. Si bien como se indicó anteriormente los trabajos extra tienen sus beneficios, sin embargo estos deben ser netamente investigativos o que generen curiosidad, discusión y dudas e inquietudes; estos trabajos no deben ser abundantes en contenidos para que cumplan con los objetivos por los cuales son enviados los mismos

**Tabla 5 Tabla resumen Evaluación de docentes por parte de los padres de familia**

Nro.	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	Valor Promedio total	Valor Máximo normal
1	Relación con la comunidad	1.86	2.53
2	Normas y Reglamentos	2.93	3.37
3	Sociabilidad pedagógica	4.7	5.05
4	Atención a estudiantes con necesidades individuales	4.749	5.05
TOTAL		14.239	16

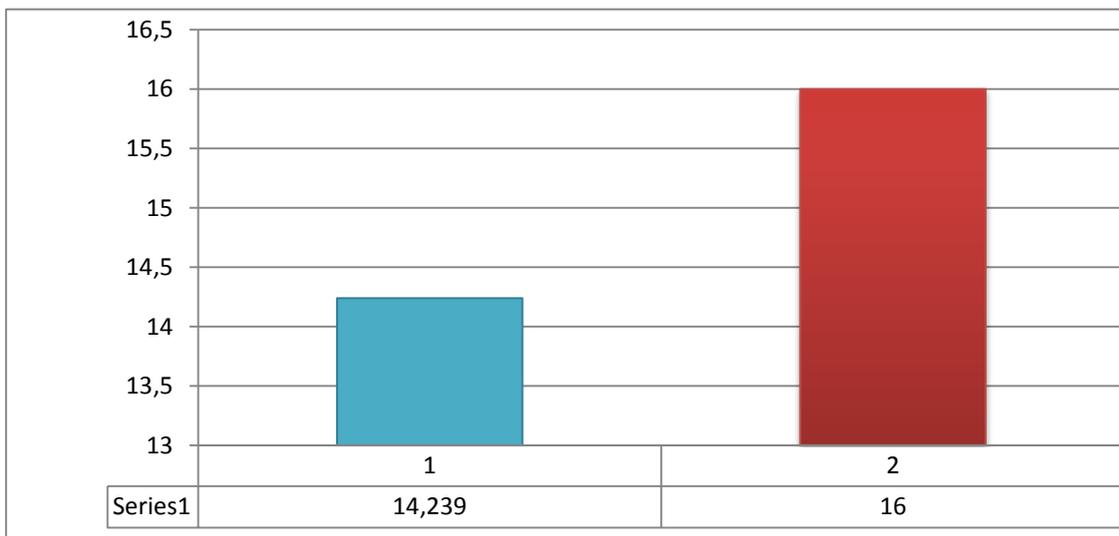
Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación a docentes por padres de familia.

**Gráfico 1 Promedio total  
de la evaluación docente por parte de los padres de familia.**



**Fuente:** Cuestionario de evaluación a docentes por padres de familia

**Gráfico 2 Promedio total y valor máximo normal  
de la evaluación docente por parte de los padres de familia.**



**Fuente:** Cuestionario de evaluación a docentes por padres de familia.

Es importante mencionar y aclarar que la muestra de los padres de familia en un inicio era de 168 personas, pero debido a que tal encuesta fue aplicada en una reunión general de padres de familia, la cual fue planificada por el señor rector, solo se contó con la

presencia 143 padres de familia a los que se les aplicó este instrumento.

El instrumento aplicado a los padres de familia ha arrojado el promedio total de 14.239 sobre 16, que es el promedio máximo normal. El puntaje obtenido es conforme a cinco dimensiones:

La primera dimensión es la sociabilidad pedagógica, con una puntuación de 1.862 sobre 2.53; En la segunda dimensión la puntuación es de 2.93 sobre 3.37; la tercera dimensión referente a la sociabilidad pedagógica se puede apreciar el valor total de 4.7 sobre 5.05; y finalmente el promedio de la quinta es de 4.749 sobre 5,05.

Los aspectos positivos, según los padres de familia son: el contribuir con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad; permanecer con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo; los estudiantes son tratados con respeto y se les enseña relaciones humanas.

Mientras que las de menor incidencia son; la planificación y realización de actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes; falta de comunicación a través de notas u otros hacia los Padres de Familia.

De acuerdo a la puntuación de cada dimensión mencionada se afirma que la más alta es Atención a estudiantes con necesidades individuales, por otra parte de menor incidencia es las relaciones con la comunidad.

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

**Tabla 1 Actividades iniciales (7.50 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	13	3
2. Inicia su clase puntualmente.	15	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	16	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	6	10
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	16	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	12	4
Total respuestas	<b>78</b>	<b>15</b>

Puntaje total.	<b>97,5</b>	<b>0</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6.09</b>	<b>0</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Ficha de observación de clase a docentes.

En lo relacionado a las actividades iniciales en la observación directa el puntaje es 6.09, sobre 7.50, con una diferencia de 1.41. Se puede manifestar que los docentes observados revisan las tareas enviadas a casa y presentan el tema de clase; mientras que dar a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes es uno de los aspectos que se debe mejorar, ya que solo seis docentes lo hacen; hay que manifestar que siendo los objetivos de aprendizaje la meta a alcanzar al final de la clase es de suma importancia que los mismos sean conocidos por los estudiantes y deberían ser anotados en la pizarra al igual que el tema.

**Tabla 2 Proceso de enseñanza aprendizaje (16.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	11	5
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	15	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	15	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	14	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	16	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	16	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	16	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	15	1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	14	2
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	16	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	13	3

12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	12	4
13. Envía tareas	16	0
Total respuestas	189	19
Puntaje total.	236.25	0
<b>Puntaje promedio.</b>	14.765	0

Fuente: Mgs. Víctor Chinín. Ficha de observación de clase a docentes.

Respecto al proceso de enseñanza - aprendizaje la puntuación obtenida es 14.76, sobre 16.25, con una diferencia de 1.49, se recalca que existen aspectos que se deben mejorar como: Considerar las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, también el uso de recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. Como aspectos positivos se mencionan la asignación de actividades alternativas a los estudiantes, el refuerzo mediante la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad y la realización de algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.

**Tabla 3 Ambiente en el aula (6.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	14	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	14	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	16	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	9	7
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	14	1
Total respuestas	70	
Puntaje total.	87.5	10
<b>Puntaje promedio.</b>	5.4687	0
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	26.324	

Fuente: Mgs. Víctor Chinín. Ficha de observación de clase a docentes.

El análisis sobre el ambiente en el aula el puntaje es 5.468 sobre 6.25. Es decir el docente fue afectuoso con sus estudiantes, los trató con respeto, valoró la participación del estudiante, los motivó para que participen, por otro lado el aspecto negativo fue la

indisciplina, se manifiesta que se debe investigar sobre técnicas y actividades para controlar la disciplina. Además es necesario que los estudiantes conozcan sobre sus deberes ya que últimamente solo se da énfasis a los derechos de los estudiantes, del Código de la Niñez y Adolescencia pero no se toma en cuenta los deberes y obligaciones que el estudiante debe cumplir tanto dentro como fuera de la Institución.

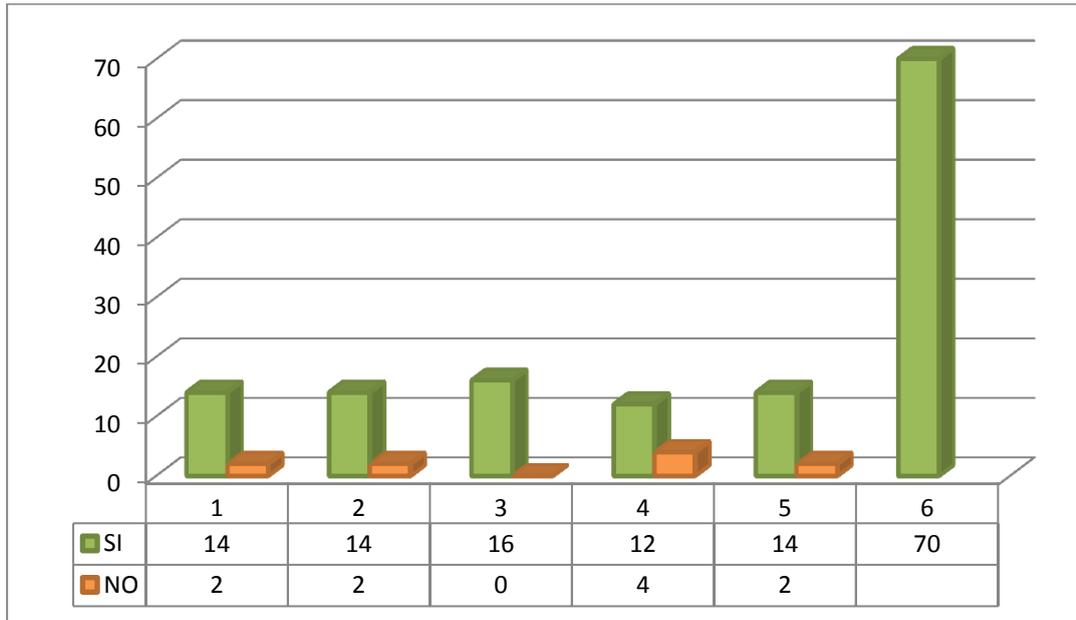
Se concluye que existen falencias respecto al proceso de enseñanza – aprendizaje, evidenciándose las respuestas negativas en mayor preponderancia. Sin embargo se destaca el buen desenvolvimiento de los docentes para tener un buen ambiente en el aula, teniendo en cuenta a la indisciplina como un ítem de cambio. Se sugiere al docente enviar los informes de indisciplina a las autoridades, Comisión de Disciplina y Juntas de Curso para que en las mismas puedan aplicar sanciones y represalias amparados en la LOEI, reglamentos educativos y Código de Convivencia de la Institución

**Tabla 4 Observación de la clase demostrativa**

<b>Nro.</b>	<b>DIMENSIONES QUE SE EVALUAN</b>	<b>Valor Promedio total</b>	<b>Valor Máximo normal</b>
1	Actividades iniciales	6.09	7.50
2	Proceso de enseñanza aprendizaje	14,765	16.25
3	Ambiente en el aula	5,4687	6.25
<b>TOTAL</b>		<b>26,32</b>	<b>30</b>

**Fuente:** Mgs. Víctor Chinín. Ficha de observación de clase a docentes.

**Gráfico 1 Observación de la clase**



**Fuente:** Ficha de observación de clase a docentes

En la observación directa se pudo constatar las fortalezas y debilidades del desempeño docente en esta unidad educativa, por lo tanto se presenta el análisis sin antes mencionar que la población de los docentes son 18, pero por motivos de cruces de horarios se aplicó la observación directa a 16 docentes, en la cual el promedio total de las actividades iniciales, el proceso enseñanza – aprendizaje y el ambiente en el aula es 26.32 sobre 30 puntos, con una diferencia de 3.68.

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE: Tabla final**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	9.041		
Coevaluación de los docentes	9.2		
Evaluación de los docentes por el Rector.	8.3		
Evaluación de los docentes por los Estudiantes	15.89		

Evaluación de los docentes por los padres de Familia	14.239		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	56.67		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	26.32		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	82.99	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

Fuente: Ficha de observación de clase a docentes

En la sumatoria final de los cinco instrumentos aplicados es de 82.99 sobre cien, por lo tanto la categoría por parte de los docentes en esta unidad educativa es "A", excelente.

### DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

A continuación presento los resultados y análisis, respecto al desempeño del director

#### AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR (20.00 PTOS)

Tabla 1 Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233

1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233

1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233

1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233

1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
<b>TOTAL</b>							<b>13.342</b>	<b>13.342</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación a directivos.

**Elaboración:** Moreno, M. ( 2012)

Referente a la autoevaluación del rector en la dimensión “competencias gerenciales”, el promedio es de 13.342 sobre 14.65 con una diferencia de 1.3 décimas. Se evidencia que de los 63 aspectos en 46 de ellos la puntuación es 5, y en once es de 4 puntos. Esto quiere decir que el rector es competente en las labores gerenciales que él desempeña, pero se recalca los aspectos por mejorar, aquellos que tienen puntuación de tres, los cuales son: la definición de las actividades con base en los objetivos propuestos por parte del rector, el tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, la realización de seguimiento a las actividades que delega el rector, la transformación de los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad, y la identificación de las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.

**Tabla 2 Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233

2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
<b>TOTAL</b>							3.146	<b>3.146</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de autoevaluación al rector.

La puntuación obtenida por parte del directivo, en lo que concierne a las competencias pedagógicas es de 3.146 sobre 3,26.

De los 14 aspectos apreciados en la autoevaluación del rector, se observa que en la mayoría de estos, la puntuación es de cuatro y cinco en la dimensión de “competencias pedagógicas”. Los puntos que se mencionan a continuación son los de menor valor: la organización por parte del rector con el Consejo Técnico sobre la revisión de la planificación didáctica, y la realización de acciones para evitar la repetición de año de los estudiantes. Una de las debilidades es que para elaborar el PEI se deben tomar en cuenta a todos los actores de la comunidad educativa, además debe existir una constante evaluación y verificación de la clase dictada por el docente para realizar la asesoría directa al personal docente en metodologías de enseñanza.

**Tabla 3 Competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
<b>TOTAL</b>							<b>1.865</b>	<b>1.865</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de autoevaluación al rector.

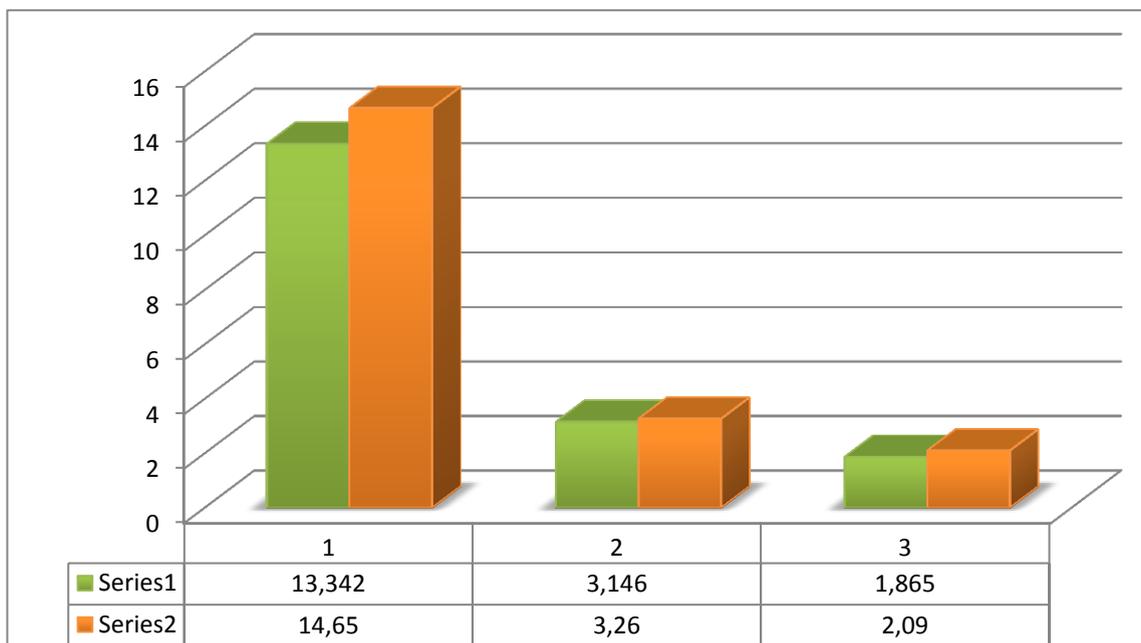
La tercera dimensión referente a las competencias de liderazgo en la comunidad se aprecia el valor total de 1.865 sobre 2.09, de tal forma se estima que no existe una diferencia predominante.

**Tabla 4 Resumen sobre la autoevaluación del rector.**

Nro.	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	Valor Promedio total	Valor Máximo normal
1	Competencias gerenciales	13.342	14.65
2	Competencias pedagógicas	3.146	3.26
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	1.865	2.09
TOTAL		<b>18.353</b> puntos	20 puntos

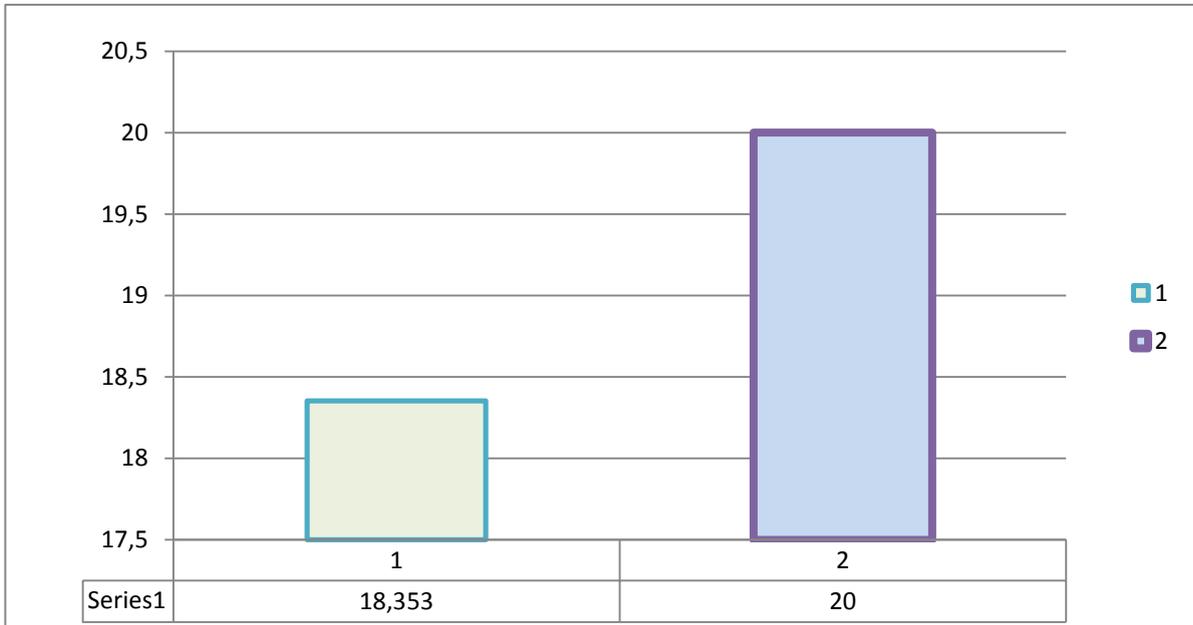
Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de autoevaluación al rector.

**Gráfico 1 Promedio total  
de la autoevaluación directiva.**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación al rector.

**Gráfico 2 Promedio y valor máximo normal de la autoevaluación directiva**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación al rector.

El puntaje ideal para este instrumento, es la de 20 y la puntuación alcanzada es la de 18.353

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO (20.00 PTOS)**

Seguidamente nos ocuparemos del análisis de los resultados de la evaluación al rector, en la cual demostraremos lo que a continuación detallamos.

**Tabla 1 Competencias Gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236

1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y Administrativo	0	0	0	0.117	0.236	2	0.353	0.1765
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0.118		0.236	2	0.354	0.177
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
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	0.177	0.236	2	0.413	0.206
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.2065
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.2065
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.206
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.2065
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.2065
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.206
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.206
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.206
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.2065
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.177	0.236	2	0413	0.2065
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
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	0.236	2	0.472	0.236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
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	0.236	2	0.472	0.236

1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0.236	2	0.472	0.236
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	0.236	2	0.472	0.236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
<b>TOTAL</b>							<b>26.726</b>	<b>13.363</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación al rector

Con relación a las competencias gerenciales, el puntaje es 13.363 sobre 14.59 puntos evidenciando así que la diferencia no es significativa. Se resalta que son 62 aspectos dentro de esta dimensión, los cuales la mayoría de estos están puntuados entre cuatro y cinco, evidenciando así la buena gestión directiva en este año lectivo.

Dentro de esta dimensión el aspecto de mayor impacto es el normativo; y dentro de este, en mayor grado el normativo externo que el interno. En contraposición se encuentran el incentivo y la motivación para el mejoramiento pedagógico y la rendición de cuentas. Por lo que se sugiere que se realicen acciones que motiven y premien a aquellos docentes innovadores y creativos que logren alcanzar logros respecto al aspecto de enseñanza aprendizaje; por otro lado la rendición de cuentas a toda la comunidad educativa debe ser continua.

**Tabla 2 Competencias Pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065

2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
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	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
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	0.236	2	0.354	0.177
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	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	0.177	0.236	2	0.413	0.2065
TOTAL							5.487	2.74

**Fuente:** Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de evaluación al rector

Referente a las competencias pedagógicas el valor promedio es 2.74, sobre 3.29 que es el puntaje ideal. El dominio de metodologías de enseñanza- aprendizaje, Código de la Niñez y de inclusión educativa; son los rasgos que definen el accionar del rector en su labor cotidiana. Aquí se debe tomar muy en cuenta que el docente debe realizar las adaptaciones curriculares de acuerdo al requerimiento de los estudiantes ya que como

sabemos el currículo es flexible y por lo tanto debe ser adaptado de acuerdo a las necesidades educativas.

**Tabla 3 Competencia 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			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.118	0	0.236	2	0.354	0.177
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.177	0.236	2	0.413	0.206
<b>TOTAL</b>							3.54	1.77
	<b>TOTAL</b>							

**Fuente:** Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación al rector

En relación a las competencias de liderazgo que tienen los directivos en la comunidad su puntuación ha sido de 1.77 sobre 2.12, con una diferencia tan solo de 0,35

La acción de desarrollo comunitario son las que sobresalen en las competencias de liderazgo en la comunidad, y en menor categoría, delega responsabilidades a miembros

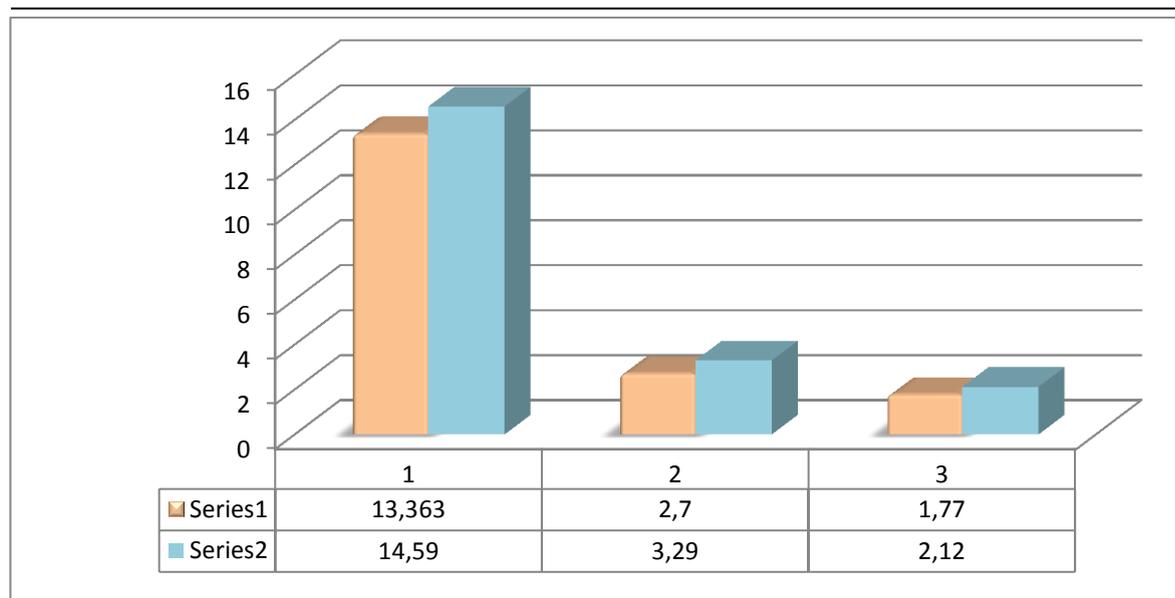
de la comunidad educativa. Si bien el rector es la cabeza de la Institución, pero no está en la capacidad de poder cumplir con todas las actividades asumidas a su cargo por lo que debe delegar las responsabilidades de menor relevancia a los demás miembros de la comunidad educativa de acuerdo a afinidades y perfiles.

**Tabla 1 Resumen de la evaluación al director por parte del consejo directivo**

Nro. DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		Valor Promedio total	Valor Máximo normal
1	Competencias gerenciales	13.363	14.59
2	Competencias pedagógicas	2.7	3.29
3	Competencias de liderazgo en la Comunidad	1.77	2.12
TOTAL		17.83	20

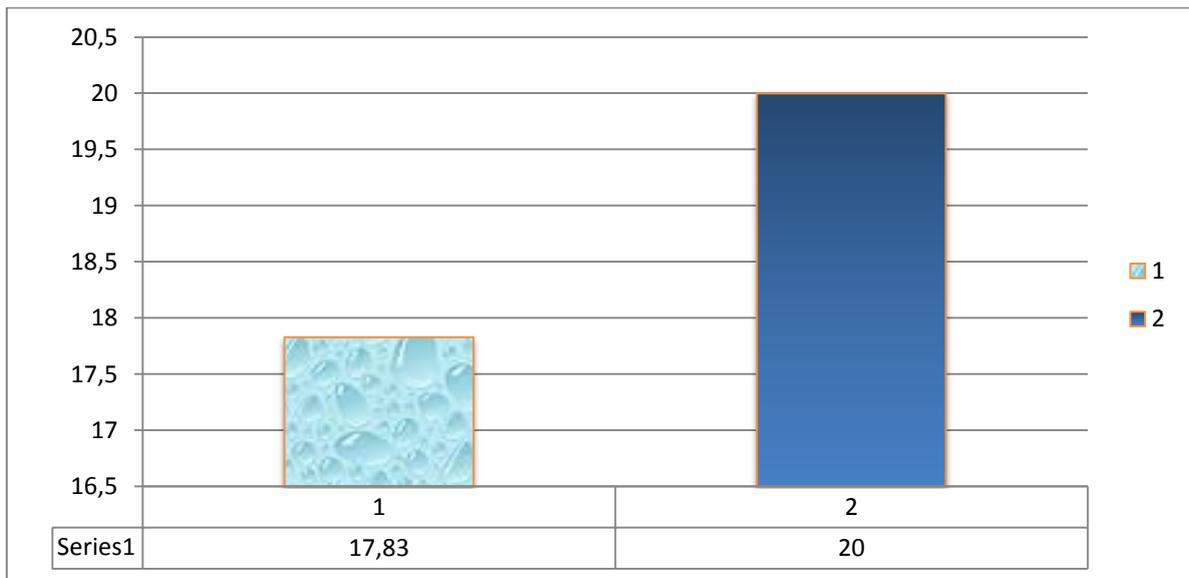
Fuente: Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de evaluación del rector

**Gráfico 1 Promedio total de la evaluación del rector**



Fuente: Cuestionario de evaluación del rector

**Gráfico 2 Promedio total y valor máximo normal de la evaluación del rector por parte del consejo directivo.**



**Fuente:** Cuestionario de evaluación del rector

Referente a este instrumento “Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo” el puntaje ideal es 20 y el promedio alcanzado es de 17,83.

Con relación a las tres dimensiones, la mejor puntuada es competencias de liderazgo en la comunidad, con una diferencia de cuatro décimas; mientras que la dimensión menos valorada es competencias gerenciales, con una diferencia de un punto, obtenido de la comparación del valor promedio y el total. Esto significa, que los aspectos de menor impacto son: el incentivo y la motivación para el mejoramiento pedagógico y la rendición de cuentas.

## **EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

**Tabla 1 Competencias Gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715

1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.536	1.43	3	1.960	0.665
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0.357	0	1.43	3	1.787	0.595
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0.0	0	0	0	1.43	3	1.43	0.476
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0.0	0	0	0	1.43	3	1.43	0.476
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0.0	0	0	0.536	0.715	3	1.251	0.417
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.536	0.715	3	1.251	0.417
1.13. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.536	1.43	3	1.960	0.665
<b>TOTAL</b>	-----	-----	-----	-----	-----	-----	26.084	<b>8.695</b>

Fuente: Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de evaluación del director.

Con relación a la evaluación del director por parte del consejo estudiantil, en la dimensión “competencias gerenciales”, el puntaje es 8.695 sobre 10 puntos, se evidencia que de los 14 aspectos los de mayor valoración son: asiste puntualmente a la institución; por parte del director, la exigencia de la puntualidad en el trabajo al personal de la institución,

Controla el cumplimiento de la jornada escolar, atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.

En contraposición, los aspectos de menor incidencia se encuentran: la orientación por parte del director a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. Se deberían rendir cuentas a través de informes trimestrales o quimestrales de la labor realizada y los gastos efectuados por parte del Comité Central padres de familia.

**Tabla 2 Competencias Pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0.536	1.43	3	1.960	0.665
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
2.4. Garantiza la matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.536	1.43	3	1.960	0.665
<b>TOTAL</b>							10.355	<b>3.451</b>

**Fuente:** Mgs. Víctor Chinín. Cuestionario de evaluación del director.

La puntuación obtenida por parte del directivo, en lo que concierne a las competencias pedagógicas es de 3.45 sobre 3,57.

Los aspectos sobresalientes en esta dimensión son: la observación por parte del director en el desarrollo de clases del personal docente, la orientación sobre respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, y la garantía de la matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales. Mientras que, la supervisión por parte del director en el proceso de evaluación de aprendizaje de los

alumnos y la orientación a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes son los aspectos menos relevantes en relación con los otros ya mencionados. Los padres de familia son los corresponsables del aprendizaje de sus hijos por lo que debe existir mayor involucramiento por parte de los padres en el proceso de formación de sus hijos.

**Tabla 3 Competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1.072	0.715	3	1.787	0.595
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.357	0	0.715	3	1.072	0.357
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0.536	1.43	3	1.960	0.665
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.536	1.43	3	1.960	0.665
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2.145	3	2.145	0.715
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.536	1.43	3	1.960	0.665
<b>TOTAL</b>							17.314	<b>5.77</b>
<b>TOTAL</b>								17.916

**Fuente:** Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación al director aplicada al consejo estudiantil

Respecto a las competencias de liderazgo que tienen los directivos en la comunidad su

puntuación ha sido de 5.77 sobre 6.43, con una diferencia tan solo de seis décimas.

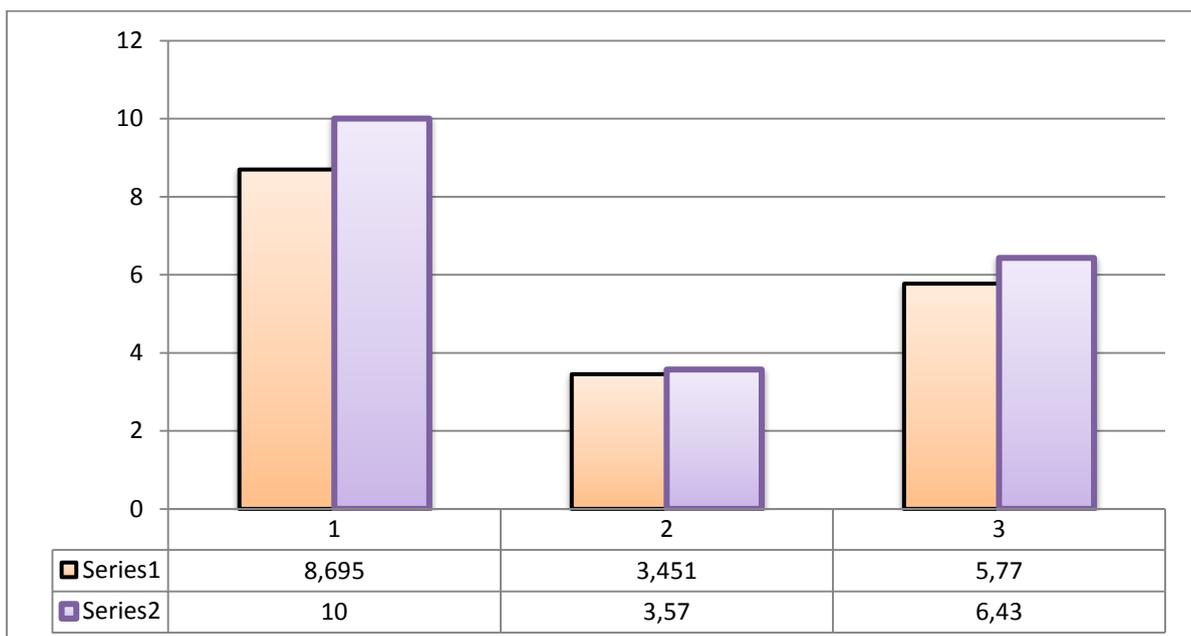
Los aspectos sobresalientes son: las buenas relaciones que el rector tiene con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad; la promoción del desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos; y la realización de prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. Mientras que la de menor preponderancia es el apoyo del señor rector en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. Con lo que se pone de manifiesto que se deben incrementar acciones de vinculación con la comunidad ya sea en lo social, deportivo, cultural o en el trabajo comunitario.

**Tabla 4 Cuadro resumen de Evaluación al director por parte del Consejo Estudiantil.**

Nro.	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	Valor Promedio total	Valor Máximo normal
1	Competencias gerenciales	8.695	10
2	Competencias pedagógicas	3.451	3,57
3	Competencias de liderazgo en la Comunidad	5.77	6.43
TOTAL		17.92	20

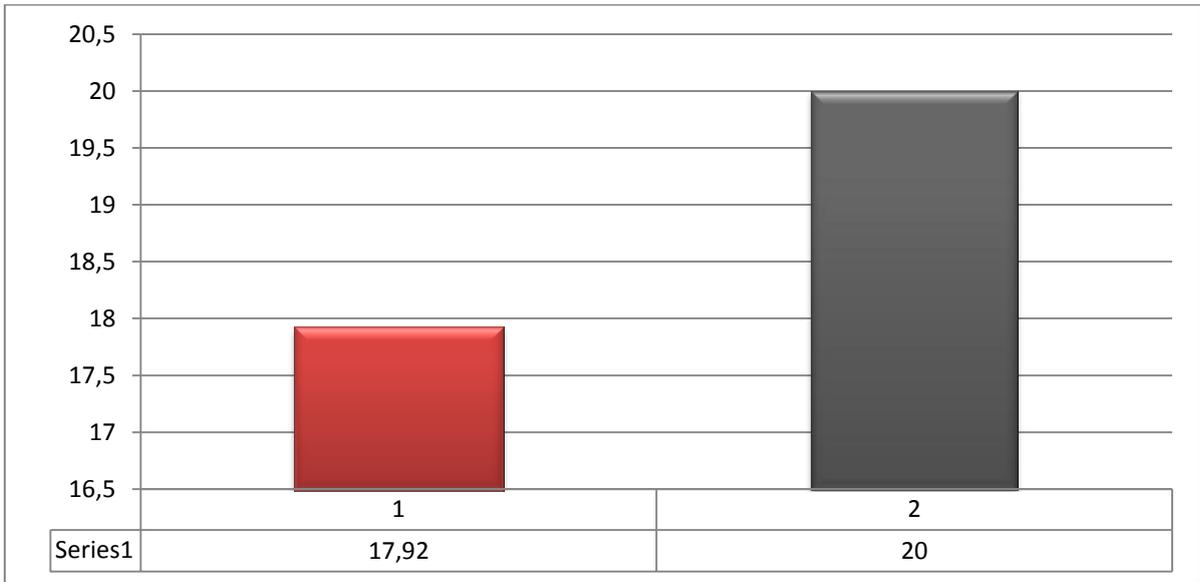
Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuadro resumen de la evaluación al director aplicada al consejo estudiantil

**Gráfico 1 Promedio total de la evaluación del director por parte del consejo estudiantil.**



Fuente: Evaluación al director aplicada al consejo estudiantil

**Gráfico 2 Promedio total estandarizado y valor máximo normal de la autoevaluación directiva.**



**Fuente:** Evaluación al director aplicada al consejo estudiantil

Respecto a este instrumento “Evaluación del Rector por parte de los miembros del consejo estudiantil” el puntaje ideal es 20 y el promedio alcanzado es de 17,92.

Con relación a las tres dimensiones, la mejor puntuada es competencias pedagógicas, con una diferencia de dos décimas; mientras que la dimensión menos valorada es competencias gerenciales, con una diferencia de un punto y tres décimas, obtenido de la comparación del valor promedio y el total. Esto significa, que para el consejo estudiantil el rector debe mejorar algunas competencias gerenciales, entre estas se menciona la orientación por parte del director a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.

Los aspectos sobresalientes en lo que concierne a las competencias pedagógicas, gerenciales y el liderazgo con la comunidad son: la observación por parte del director en el desarrollo de clases del personal docente, la orientación sobre respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, la garantía de la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, las buenas relaciones que el rector tiene con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.

Mientras que las de menor preponderancia, acorde a las tres dimensiones de este instrumento son: el apoyo del señor rector en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, la supervisión por parte del director en el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos y la orientación a los padres de familia en

la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

## EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

**Tabla 1 Competencias Pedagógicas**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0.784	2.108	6	2.892	0.482
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0.784	2.108	6	2.892	0.482
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0.784	2.108	6	2.892	0.482
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0.263	1.176	1.054	6	2.493	0.415
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	0.415
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.784	2.108	6	2.892	0.482
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0.263	1.176	1.054	6	2.493	0.415
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.263	1.176	1.054	6	2.493	0.415
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0.784	2.108	6	2.892	0.482

1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.263	1.176	1.054	6	2.493	0.415
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0.392	2.635	6	3.027	0.5045
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
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	0.263	1.176	1.054	6	2.493	0.415
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0.179	0.526	0.784	0.527	6	2.016	0.336
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	0.415
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.179	0.526	0.784	0.527	6	2.016	0.336
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
<b>TOTAL</b>							<b>64.797</b>	<b>10.799</b>

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de directivos por comité de padres de familia.

Lo concerniente a competencias gerenciales la sumatoria es de 10.799 sobre 12.10. Entre los aspectos más sobresalientes son: el rector atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos; actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual; coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. Y el aspecto de menor valoración es la orientación por parte del rector al Comité Central de Padres de Familia, y

a los organismos externos de la institución. Lo que da anotar que debe existir una mayor coordinación entre las acciones del señor rector y de los padres de familia para que de esta manera exista un apoyo mutuo en las gestiones realizadas en beneficio de la Institución.

**Tabla 2 Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	1.176	1.581	6	2.757	0.459
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1.176	1.581	6	2.757	0.459
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.179	0.526	0.784	0.527	6	2.016	0.336
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	1.176	1.581	6	2.757	0.459
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	0.459
<b>TOTAL</b>							16.206	<b>2.701</b>

**Fuente:** Mgs. Victor Chinín. Evaluación de directivos por comité de padres de familia

En la evaluación de directivos por el comité de padres de familia, en la dimensión, “competencias pedagógicas” tiene una puntuación de 2.701 sobre 3.16 que es la ideal.

Se evidencia que de los seis aspectos de esta dimensión, solo uno de ellos se puntúa como el de menor valor, y este es la garantía de la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. Esto se debe a que la Institución no cuenta con profesionales adecuados para realizar el seguimiento de la inclusión educativa a estos

estudiantes.

**Tabla 3 Competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1.176	1.581	6	2.757	0.459
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.263	1.176	1.054	6	2.493	0.415
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1.176	1.581	6	2.757	0.459
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	0.459
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0							
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
<b>TOTAL</b>							25.428	<b>4.238</b>

**Fuente:** Mgs. Victor Chinín. Evaluación de directivos por comité de padres de familia.

La dimensión, “competencias de liderazgo en la comunidad” tiene un puntaje de 4.238 sobre 4.74, con una diferencia de cinco décimas, lo cual demuestra que el contraste no es predominante.

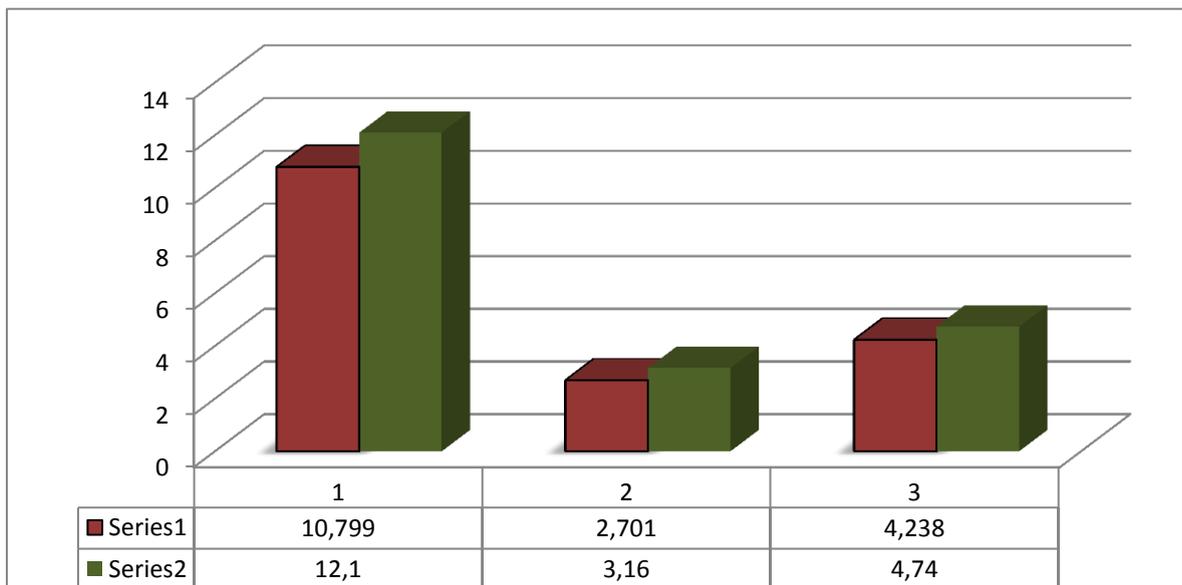
Según la valoración presentada, el comité de padres de familia considera que el rector es competente en relación al liderazgo en la comunidad. Aquí el promedio más bajo aunque la diferencia no es muy significativa, es que si se mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, lo que nos indica que aunque las relaciones son muy buenas, sin embargo se pueden realizar acciones para poder mejorar los vínculos entre todos los miembros de la comunidad educativa.

**Tabla 4 Evaluación del director por comité de padres de familia**

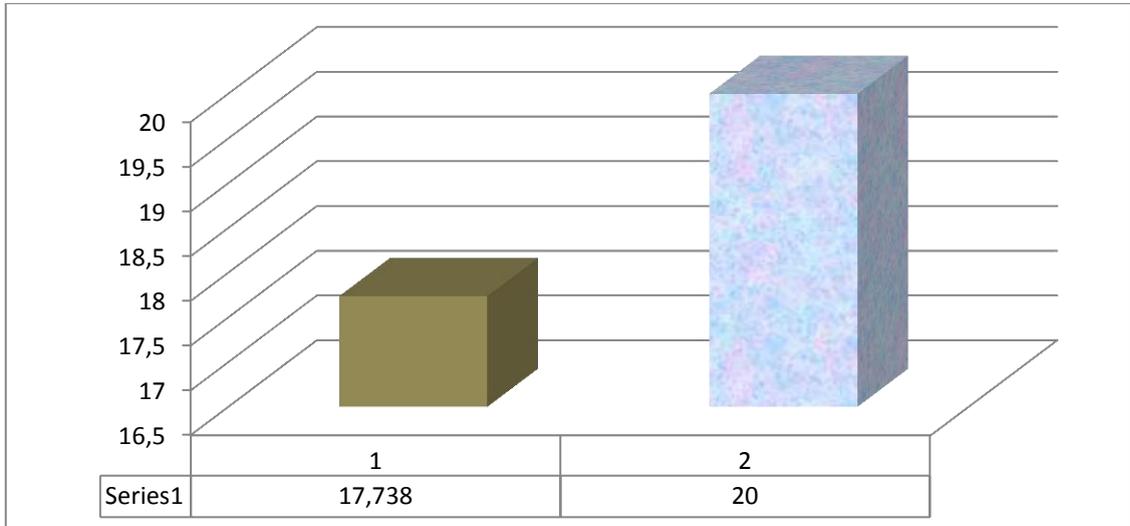
Nro.	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	Valor Promedio total	Valor Máximo Normal
1	Competencias gerenciales	10.799	12.10
2	Competencias pedagógicas	2.701	3,16
3	Competencias de liderazgo en la Comunidad	4.238	4.74
TOTAL		17.738	20

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Evaluación de directivos por comité de padres de familia

**Gráfico 1 Promedio total y valor máximo normal de la evaluación del director por comité de padres de familia**



**Gráfico 2 Promedio total y valor máximo normal de la evaluación del director por comité de padres de familia**



**Fuente:** Evaluación de directivos por comité de padres de familia

En la evaluación del director por parte del comité de padres de familia se tomará en cuenta tres dimensiones, las cuales son: Competencias Gerenciales con una puntuación de 10.799 sobre 12.10; Competencias pedagógicas con una puntuación de 2.701 sobre 3.16; y Competencias de liderazgo en la comunidad con un puntaje de 4.238 sobre 4.74.

Se observa que la dimensión menos puntuada es Competencias Gerenciales, siendo la orientación al Comité Central de Padres de Familia y el garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales como debilidades de la dirección.

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLA (20 PTOS)**

**Tabla 1 Competencias Pedagógicas**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.45. Promueve la innovación Pedagógica	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536

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	0.223	1	0.223	0.223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
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	0.223	1	0.223	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	0.167	0	1	0.167	0.536
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la Institución	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
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	0.223	1	0.223	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	0.223	1	0.223	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	0.167	0	1	0.167	0.536
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	0.167	0	1	0.167	0.536
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
<b>TOTAL</b>							12.593	<b>12.59</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación del director por el Supervisor.

En Competencias Gerenciales se recalca que el director desarrolla las actividades de manera frecuente y siempre, evidenciando así el puntaje de 12.59 sobre 14.45, afirmando que el director si cumple sus funciones a cabalidad y con responsabilidad aspectos relacionados con su labor administrativa, dentro de lo que corresponde a las competencias gerenciales. Aquí los promedios más bajos corresponden a realizar contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico y el propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. Lo que denota que debe existir un mayor involucramiento del Consejo Directivo en cuanto a las contrataciones que realiza la Institución y que además en lo referente a campos de acción los estudiantes deben realizar actividades dentro de la comunidad donde se ubica la Institución.

**Tabla 2 Competencias Pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
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	0.167	0	1	0.167	0.536
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	0	1	0.112	0.112
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
<b>TOTAL</b>							<b>2.843</b>	<b>2.843</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación del director por el Supervisor.

Lo concerniente a las competencias pedagógicas la puntuación es 2.84 sobre 3.11; con una diferencia de 0.27 centésimas. Uno de los aspectos, del cual se le debe prestar atención es el solicitar a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean integrales, funcionales y prácticos de acuerdo al contexto y necesidades de los educandos

**Tabla 3 Competencias de liderazgo en comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.536
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	0.223	1	0.223	0.223
<b>TOTAL</b>							2.173	<b>2.173</b>

Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación del director por el Supervisor.

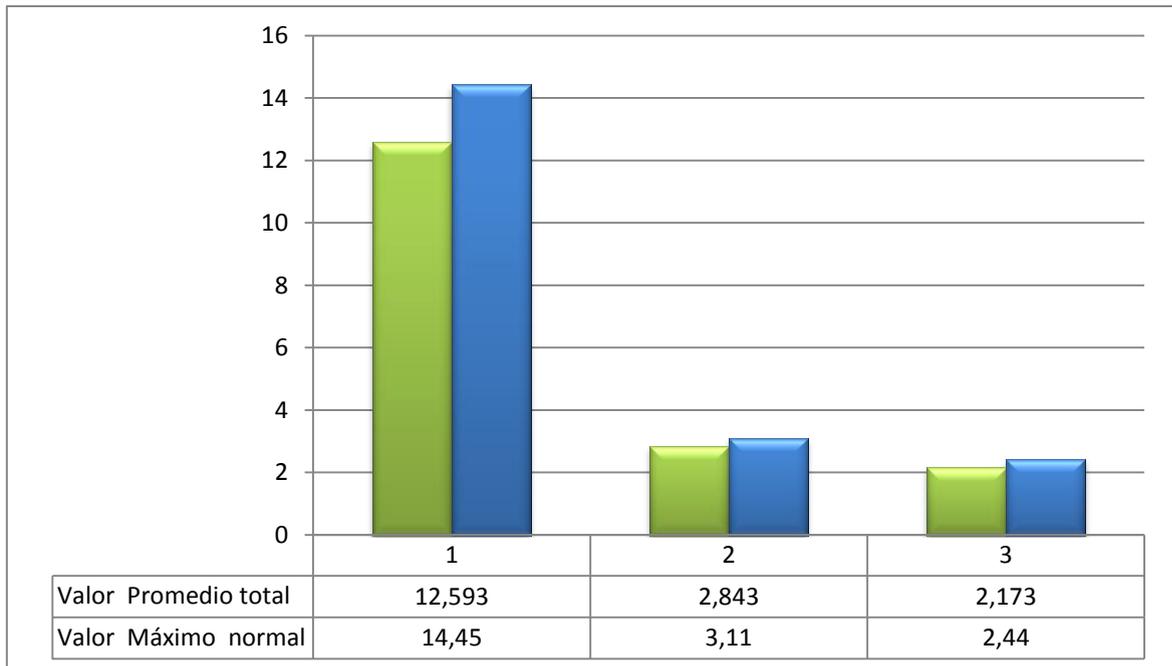
Al analizar la competencia de liderazgo en la comunidad, el puntaje es 2.17 sobre 2.44, que es el valor máximo normal presentado en la guía. Según los 11 aspectos evaluados por el Supervisor, entre los de mayor preponderancia están: la comunicación permanente con la comunidad educativa, la realización de prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.

**Tabla 4 Cuadro resumen de la evaluación por parte del supervisor**

Nro.	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	Valor Promedio total	Valor Máximo normal
1	Competencias gerenciales	12.593	14.45
2	Competencias pedagógicas	2.843	3.11
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2.173	2.44
<b>TOTAL</b>		<b>17.609</b>	<b>20</b>

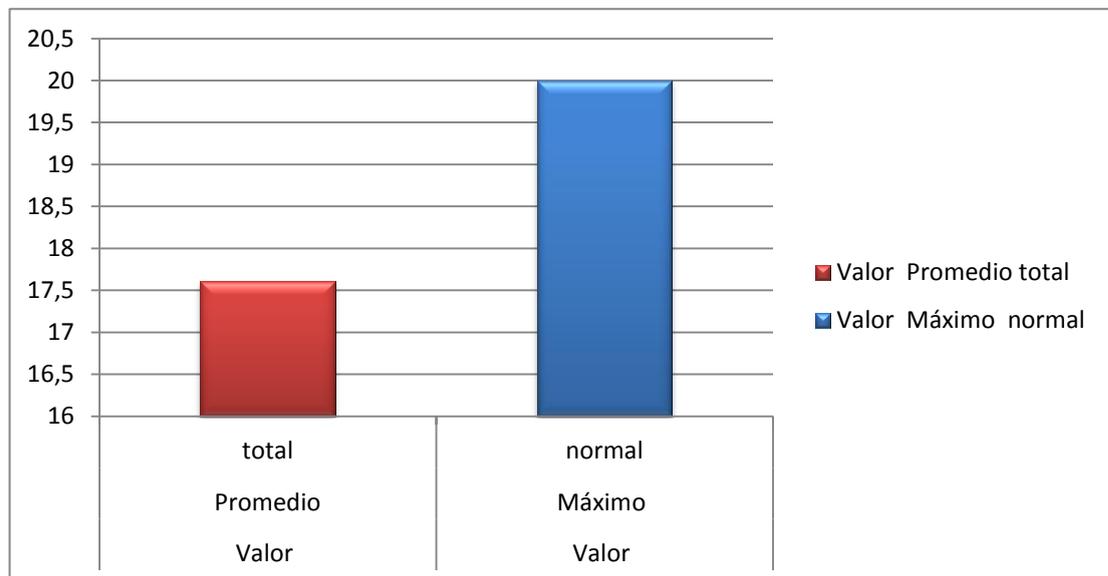
Fuente: Mgs. Victor Chinín. Cuestionario de evaluación del director por el Supervisor.

**Gráfico 1 Promedio total de evaluación del director por el Supervisor**



**Fuente:** Cuestionario de evaluación del director por el Supervisor.

**Gráfico 2 Promedio total y valor máximo normal de la evaluación del director por comité de padres de familia**



**Fuente:** Cuestionario de evaluación del director por el comité de padres de familia.

El resultado total de las tres dimensiones es 17.609 sobre 20. Se manifiesta que la dimensión de mayor satisfacción es competencias de liderazgo en la comunidad; y la de menor puntuación es competencias gerenciales.

En la dimensión, competencia gerenciales la sumatoria es de 12.593 sobre 14.45. Lo concerniente a las competencias pedagógicas la puntuación es 2.84 sobre 3.11; y la competencia de liderazgo en la comunidad, el puntaje es de 2.173 sobre 2.44.

La sociabilidad con la Comunidad Educativa es la que sobresale en las Competencias de Liderazgo en la Comunidad, mientras que el desarrollo de las actividades con entidades comunitarias es la de menor incidencia.

**Tabla 5**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación del Director	18.353		
Evaluación del rector por parte del consejo directivo	17.83		
Evaluación del Director por el Consejo Estudiantil	17.92		
Evaluación del Director por el Comité Central de Padres de Familia	17.738		
Evaluación de los Director por parte del Supervisor Escolar	17.609		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	89.45	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACION DE DOCENTES</b>	82.45	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	85.95	A	<b>EXCELENTE</b>

De la tabla se desprende que la Unidad Educativa “Ricardo Descalzi” los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados tanto para directivos como para docentes, se tienen los siguientes resultados: los docentes obtuvieron una calificación de 82.45, mientras que los directivos obtuvieron un puntaje de 89.45, sobre 100, sumando los resultados y divididos para dos, da como resultado de la institución, un puntaje de 85.95, lo que a la institución se la ubica con una calificación de categoría “A”, que equivale a Excelente.

La institución de acuerdo a los resultados obtenidos se sitúa dentro de la categoría A, con una equivalencia de excelente; pero si hay que anotar que se necesita mejorar los

aspectos indicados al final de cada una de las tablas de resultados, ya que se deben corregir los errores cometidos e ir fortaleciendo los puntos donde se obtuvieron buenos puntajes.

## **CAPÍTULO VII**

## 7. DISCUSIÓN

Respecto al análisis de la investigación, ha sido fundamental tener como prioridad la base evaluativa relacionada a los estándares de calidad educativa y las leyes y reformas educativas del Ministerio de Educación del Ecuador, con el fin de determinar si la Unidad Educativa “Ricardo Discalzi”, cumple con los estándares, o en qué proporción lo está haciendo.

En contradicción con los deseos para mejorar la educación, en Ecuador se califica al actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato como deficiente, en función de los estándares de calidad. Frente a lo antes mencionado, se destaca la calificación de la unidad educativa investigada 85.95, donde los docentes han obtenido durante la evaluación 82.45, y la parte directiva 89.45 demostrando que los supuestos planteados no son verdaderos ya que la calificación obtenida nos demuestra lo contrario.

Después de haber realizado el análisis de los resultados se evidencia aspectos positivos y negativos, verificando que existen más fortalezas que debilidades; falencias que se les debe buscar una propuesta de solución para mejorar o deben ser incluidas en los planes de mejora; con el fin de cambiar estos puntos de valoración un poco baja respecto al promedio en fortalezas; consistencias que según Torres, R, (20012) destacan, enriquecen y aprovechan como dinamizadores del desarrollo y del cambio educativo en el país.

En lo que se ha podido constatar y hacer relevancia de lo más sobresaliente en cada dimensión tanto en la de docentes como de los directivos, de lo que se pudo comprobar en la dimensión “**Sociabilidad Pedagógica**” el trato a los estudiantes con cortesía y respeto; el llamado de atención a los estudiantes con firmeza; el desarrollo en los estudiantes la habilidad de escuchar; preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes; el contribuir con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.

Si el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, es un aspecto positivo, lo ideal sería que la calificación en este punto sería de un 100% .Según McClelland, (1965). Los maestros como parte esencial de la relación educativa están obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuos. Respeto que se gana día a día, desde cómo se refiere a los estudiantes, hasta como se les llama la atención, si es verdad el docente debe tener cuidado de las palabras y gestos que utiliza, especialmente en las correcciones que se les hace a los estudiantes que

faltaren a sus obligaciones; la firmeza del docente es una de las claves para controlar actos indisciplinarios.

Por otro lado la despreocupación de los docentes frente a la inasistencia de los alumnos es una característica negativa, si es verdad que en el básico y bachillerato los horarios no son continuos, significa que no todos los días se ve a los mismos estudiantes, pero es de vital importancia para determinar si las causas de las faltas son por motivo de enfermedad, calamidad doméstica, desmotivación extrínseca e intrínseca, o si la causa es otra problemas familiares, escolares, sociales, de maltrato escolar, entre compañero; entre otros Por esta razón, los docentes deben estar pendientes de sus alumnos, ya que no solo enseñan, sino también guían, forman, aconsejan, y si las situaciones están afuera del alcance de ellos, se solicita ayuda y se trabaja conjuntamente con el DOBE, directivos y padres de familia.

Se afirma que los docentes desarrollan la habilidad de escuchar, pero es importante conocer e investigar algunas técnicas que pueden aplicar en sus estudiantes, si es verdad que en las asignaturas de Inglés y de Música se deben desarrollar con más énfasis, en las otras materias también lo deben aplicar y no solo como alumno, sino también como persona respetuosa. Se manifiesta que la observación era para docentes, también se observa actitudes de los estudiantes y desde mi punto de vista los alumnos atendían a la clase, pero no todos escuchaban porque después de alguna instrucción preguntaban a sus compañeros sobre las instrucciones ya indicadas. Para esto el docente debe estar seguro que todos sus estudiantes escuchen, por medio de la mirada, gestos, preguntas y sobretodo el tono de voz.

En la dimensión “Habilidades Pedagógicas” del docente resalta los siguientes aspectos: la explicación de la importancia de los temas tratados; el aprovechamiento del entorno natural y social; el desarrollo de las siguientes habilidades como: respetar, socializar, preservar. Es importante recordar que el apreciar las cosas buenas ayuda a ser mejor lo que ya lo hace bien, por tal razón el aprovechamiento del entorno social y natural no solo hará que las actividades que realicen los docentes sean entretenidas, sino también desarrollaran en los estudiantes la valoración y la preservación por el entorno que los rodea.

El aspecto que se prepondera por la esencia de la enseñanza es el gusto por dictar las clases, y los docentes de esta unidad educativa lo tienen según los resultados, ya planteados. El hecho de que los docentes estén motivados por la enseñanza, es un factor para que se fortalezcan como docentes y personas en las dimensiones que envuelve este proceso, igualmente que las sugerencias que reciban de esta investigación, no las

conviertan en un llamado de atención, sino en un principio de cambio y de mejora, con el fin de formar seres integrales, capaces de enfrentarse a la vida diaria y profesional.

Por lo que Espino, (2010) menciona, “la función del maestro no es sólo estrictamente académica, en ocasiones el joven no se siente confiado de expresarse con sus padres y busca a los maestros, por lo que siempre es importante estar preparado y conocer las diferentes estancias a las que se puede acudir tanto dentro de la escuela como fuera de ella”.

Según marcan los resultados y el análisis de estos, la recepción de los docentes ante las sugerencias de los estudiantes sobre los contenidos es aceptable, ya que los docentes se basan solamente en la malla curricular, pero es indispensable tener conocimiento que esta es flexible, se puede añadir o disminuir contenidos de acuerdo al contexto y necesidades de los estudiantes y de su contexto social y cultural. Los jóvenes están en una etapa de curiosidad de saber algunos temas, de dar opiniones, es por eso que se debe escuchar y dar paso a dialogar con los estudiantes acerca de lo que quieren aprender, conocer, practicar y llegar a un convenio con ellos sobre los temas expuestos.

Lo referente a la enseñanza a personas especiales, es un punto complejo a tratar, teniendo en cuenta que Según la educación especial de este país la discapacidad específica de aprendizaje son desordenes o habilidades imperfectas en uno o más de los procesos psicológicos básicos, y no incluyen problemas de aprendizaje como retraso mental, entre otros. Código de Regulaciones Federales 3008(c)(10). Esto significa que se debe tener más que una idea, sobre educación especial, se requiere capacitación, conocimiento e investigación de este tema, al igual que un profesional que oriente a padres, docentes, alumnos y directivos. Lo que se puede puntualizar como un aspecto positivo sobre esta dimensión es el respeto con capacidades diferentes. Sin embargo es menester que los directivos, docentes sean capacitados para la enseñanza tanto a personas con discapacidades específicas como con problemas de aprendizaje; que exista una verdadera inclusión educativa de este tipo de personas, cuya educación y trato resulta un poco complejo y difícil de afrontar para un docente que a diario tiene que educar y hacer el seguimiento de por lo menos un promedio de cien estudiantes que reciben sus clases a diario.

En la aplicación de normas y reglamentos los docentes tienen un promedio estándar, lo que significa que cumplen con la entrega de calificaciones, planificaciones, de los proyectos educativos, puntualidad, es decir son responsables con las normas a cumplir por parte de la Institución. Sin embargo con los cambios continuos de reglamentos educativos, los docentes deben informarse e informar a los educandos sobre las obligaciones, derechos y

deberes; ya que todos las semanas llegan acuerdos educativos a ser aplicados y conocidos por toda la comunidad educativa.

Según las relaciones con la comunidad, todos los docentes están abiertos al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad; debemos entender que la educación no está solo en la cabeza de los docentes o directivos sino que el aprendizaje significativo es un proceso en el que todos los componentes educativos tienen influencia y además que las instituciones educativas deben jugar un papel importante dentro de las actividades sociales, culturales y deportivas en la comunidad por lo que toda institución educativa debe implementar proyectos de vinculación con la comunidad.

Respecto a esta dimensión, clima de trabajo, se evidencian que el 65% de los docentes en la autoevaluación siempre se relacionan con sus compañeros de trabajos compartiendo intereses y motivaciones con los compañeros, si es verdad las relaciones entre compañeros pueden ser complicadas, por los horarios, por las diversas opiniones, actitudes y aptitudes, por otro lado el compartir experiencias profesionales, técnicas, actividades; y el estar dispuesto a ayudar en situaciones que se presentan ayudaran a los docentes de esta institución a fortalecer las relaciones, a trabajar en equipo en las reuniones de área y actividades que realice la institución a nivel general. Hay que recordar que el cambio empieza por nosotros, siendo un profesional integral, y que esto no solo significa relación entre maestro y estudiante, sino que va más allá, es decir reflejar calidez humana con nuestros actos y actitudes para todas las personas envueltas en este proceso, alumnos, docentes, directivos, personal administrativo, padres de familia, y comunidad.

En el artículo No. 347, numeral 1, del Sistema Nacional de Educación, se establece lo siguiente:

“Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”. Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana”.

Por lo que se deduce que el ambiente de trabajo, también está relacionado con la infraestructura, equipamiento, lo que ayuda al desenvolvimiento laboral. Por lo que podemos concluir que la Unidad Educativa Ricardo Discalzi cuenta con una amplia extensión de terreno, una muy buena infraestructura, laboratorios de ciencias y computación, al igual que campos verdes y canchas para el desarrollo normal del proceso enseñanza-aprendizaje.

La observación fue una técnica clave para diagnosticar el desempeño docente, con lo cual según los resultados logrados la mayoría de los profesores realizan las actividades propuestas en la encuesta con eficiencia. Hay dos aspectos preocupantes, los cuales son: el planteamiento de objetivos al inicio de la clase respecto el tema a tratar, Duarte, E., (s.f) manifiesta que el planteamiento del objetivo es importante porque constituye la base para: saber a dónde vamos, ser eficaces en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ().

El compartir los objetivos con los estudiantes, es de carácter prioritario, actividad inicial con el fin de que los estudiantes tengan el conocimientos de lo que se va a lograr o no, además se llama la atención de los mismos.

Otro punto negativo destacado en la observación, el poco control de la disciplina en la hora de clase, ya que deberían existir acciones disciplinarias para poder tener un ambiente que favorezca el proceso enseñanza aprendizaje.

Se observa que los estudiantes concuerdan tanto con los resultados de los docentes en la autoevaluación como en la coevaluación. Los valores más bajos son las habilidades pedagógicas y didácticas y la atención a estudiantes con necesidades especiales

La deficiencias encontradas en la Institución deben ser el punto del cual, en donde toda las partes involucradas asuman su responsabilidad, a fin de implementar las estrategias que ayudarán a superar las debilidades encontradas durante la presente evaluación; falencias que servirán para que tanto autoridades como docentes implementes un plan de mejora que involucre todos los aspectos antes indicados ya que si bien esta investigación evaluativa tiene como objetivo determinar en qué categoría se encuentra la Institución evaluada, también nos puede servir para determinar falencias y poder corregirlas y además para darnos cuenta lo que estamos haciendo bien y lo que falta por corregir para poder alcanzar una educación de calidad y calidez.

Teniendo en cuenta los estándares de calidad educativa en lo referente a desempeño directivo en Ecuador, se califica al actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato como deficiente. En contraposición, frente a lo antes mencionado, se destaca la calificación de la unidad educativa investigada donde la parte directiva es de 89.45 demostrando que los supuestos planteados no se cumplen. Desde el aspecto positivo el proceso de evaluación al director el resultado ,muestra la gestión que realiza como eficiente y de calidad, basándose en el promedio obtenido, pero para mejorar este estándar, el director debe considerar los aspectos donde el rango de la

valoración inferiores al esperado, basándose en las leyes y reglamentos que el Ministerio de Educación norma.

En lo referente a los cuatro instrumentos evaluados, por parte de la autoevaluación, el consejo directivo, consejo estudiantil, y por el supervisor; la fortaleza prevaleciente es las competencias pedagógicas, lo cual que incluye toda una serie de procesos en este ámbito, como son: planificación, procesos metodológicos, didácticos, capacitación, evaluación de aprendizajes, observación y otros tendentes a garantizar una oferta educativa de calidad. Por lo que Ruiz, J. (1999) menciona que la evaluación educativa es una actividad sistemática y, como tal debe ser sometida a una planificación previa y a un cierto control en su ejecución.

Mientras que las competencias gerenciales son la debilidad para el director en relación a los resultados obtenidos, siendo las constituyen una función obligatoria específica del rector y que se refiere exclusivamente a la gestión administrativa. De esta manera se destaca aspectos que debe mejorar como: la falta de orientación por parte del director a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central; supervisión por parte del director en el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos y la orientación a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, la orientación por parte del rector al Comité Central de Padres de Familia, y a los organismos externos de la institución, debe prestar atención en solicitar a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.

Respecto a las falencias, el rector debe estar en la capacidad de a través de un estudio de su gestión y una autoevaluación consciente mejorar los aspectos ya antes mencionados, por lo cual Palmar., (2009), menciona que “el director es una persona capaz de saber lo que quiere tanto a nivel profesional, como personal, está consciente de su fuerza y de sus debilidades; sabe trabajar en equipo, no se asustan ante nada, les gusta el riesgo, es osado”.

Para mejorar algunos aspectos del desarrollo institucional de esta unidad educativa se pone en consideración la propuesta metodológica para el desarrollo de destrezas, mediante la incorporación de las TICs en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la Unidad Educativa “Ricardo Discalzi” en el periodo 2013.

## **CAPÍTULO VII**

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 7.1. Conclusiones

Luego de analizar los resultados del desempeño profesional docente y directivo de la unidad educativa “Ricardo Descalzi” se concluye que:

- ❖ El proceso de evaluación se efectuó a través de instrumentos a directivos, estudiantes, docentes y padres de familia en Unidad Educativa “Ricardo Descalzi” los resultados obtenidos permitieron desarrollar un diagnóstico de la institución cuya calificación se ubica en el nivel de excelencia categoría “A”, aunque existen ciertas puntos con promedios medios que deberán ser consideradas para mejorar la calidad de la educación en el colegio investigado y obtener la excelencia educativa.
- ❖ Mediante la investigación del marco teórico conceptual, se definió sobre aspectos educativos concernientes al desempeño profesional docente y directivo, los mismos que deben ser de pleno conocimiento y dominio, por parte de docentes y directivos; para poder afrontar los nuevos retos que nos propone el plan decenal de educación.
- ❖ El desempeño profesional docente de la institución investigada Unidad Educativa Ricardo Descalzi, es excelente (82,45), lo que significa que si bien la institución tiene una excelente calificación, sin embargo hay que considerar y tomar muy en cuenta los indicadores con valores inferiores que deben ser motivo de interés y preocupación para mejorarlos.
- ❖ El desempeño profesional directivo de la institución investigada, obtuvo una calificación de 89.45, ubicándose en la categoría de excelente, esto sumado a la calificación que obtuvieron los docentes, la institución en cuanto al desempeño profesional docente y directivo alcanza una calificación de 85.95 categorizándola como excelente, más sin embargo hay que hacer conciencia que a pesar de la calificación excelente, se debe trabajar en aplicar un cambio que conlleve a alcanzar los estándares de calidad educativa.
- ❖ En relación al supuesto planteado y el estudio realizado hay una contradicción, ya que según los resultados obtenidos plasman que la unidad educativa “Ricardo Descalzi” oferta educación de calidad, con algunos aspectos por mejorar.

- ❖ Con la presente investigación no se pretende dar respuestas; sino más bien fortalecer la idea que la evaluación tiene sentido si mediante la misma se busca fortalecer los aspectos positivos e incrementar estrategias que mejoren el trabajo de los docentes y por ende de este centro educativo.

## 7.2. Recomendaciones

Luego de realizar la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la unidad educativa “Ricardo Descalzi” se recomienda que:

- ❖ Se dé a conocer tanto al personal educativo de esta institución, como a los padres de familia, sobre el diagnóstico evaluativo y los resultados obtenidos de las encuestas y de la observación de clases, es decir se realice la difusión de los resultados obtenidos a toda la comunidad educativa de la Institución, por medio de talleres o reuniones de socialización, a fin de orientar sobre el proceso evaluativo realizado.
- ❖ Realizar reuniones periódicas entre autoridades y docentes para estructurar un plan de mejora institucional con el fin de reforzar y corregir estrategias encaminadas a mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y las relaciones de la institución con toda la comunidad.
- ❖ Los directivos deben planificar evaluaciones periódicas con el fin de que el fin de realizar un diagnóstico oportuno de la situación institucional y motivar a toda la comunidad educativa a seguir mejorando.
- ❖ Los directivos y el MEC deben planificar capacitaciones con temáticas referentes al perfil docente, directivo, estándares de calidad, perfiles de entrada y de salida de los bachilleres, el nuevo currículo, BGU, la manera de planificar y evaluar, lectura comprensiva, didáctica y Pedagogía de la educación; para que los docentes apliquen los nuevos conocimientos adquiridos remontar aún más el nivel y prestigio de la Institución.
- ❖ La aplicación de la propuesta con el apoyo de autoridades, docentes, estudiantes y el comité de padres de familia de acuerdo al cronograma señalado; lo que permitirá transmitir el conocimiento a través de la utilización de las TICS.
- ❖ Involucrar a los padres de familia en todas las actividades referentes a la formación de sus hijos ya que ellos son corresponsables de la educación de sus representados, por lo que constantemente deben preocuparse y averiguar sobre el desempeño educativo de los mismos; de esta manera no cargarle toda la responsabilidad de la educación a los docentes y directivos de la Institución.

- ❖ La realización de más propuestas metodológicas y didácticas por parte de los directivos y el personal docente con el objetivo de realizar innovaciones en las estrategias de enseñanza y además para lograr cumplir con los objetivos propuestos en el plan de mejora.
- ❖ Socializar las normas y reglamentos de Educación con el fin de que se conozca las obligaciones y deberes que tienen cada uno de los miembros de la comunidad educativa; con el fin de conocer sus derechos y también sus sanciones en caso del incumplimiento a las normas y reglamentos educativos.
- ❖ Sugerir a los directores de cada área buscar estrategias didácticas y técnicas activas de aprendizaje, procurando implementar actividades innovadoras con la utilización de los nuevos recursos tecnológicos como nos sugiere la propuesta realizada en este tema de investigación.
- ❖ Realizar el PEI (Plan Estratégico Institucional), de acuerdo a las necesidades institucionales y con la participación activa de las autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia.

## 8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

***PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL DESARROLLO DE DESTREZAS, MEDIANTE LA INCORPORACIÓN DE LAS TICS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “RICARDO DESCALZI” EN EL PERIODO 2013 -2014***



**2013**

## I N T R O D U C C I Ó N

La Motivación nos impulsa a comenzar y el hábito nos permite continuar ( Jim Rryun). La motivación es un factor muy importante en el uso de recursos informáticos aplicados para el aprendizaje en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje, siendo opciones disponibles para generar una visión moderna de aprendizaje, siendo cada vez mayores y variadas; desde blogs hasta podcasts, desde redes sociales hasta videos en línea. La tecnología está a la mano de nuestro quehacer cotidiano y el de nuestros alumnos. Con mayor frecuencia los jóvenes utilizan estas tecnologías en el hogar por lo que su acceso a la información en casa es mayor al que tienen vía sus docentes. No obstante, es necesario tener presente que el uso adecuado, informado e integrado al currículo de las tecnologías para la información debe ser una preocupación de los docentes y de las instituciones educativas. En la cual debe mostrar su mayor esfuerzo por adoptar e implementar tecnología de punta y de fácil acceso.

## **M O T I V O S**

Esta propuesta ha sido elaborada con el firme propósito de dar una visión más detallada de los, procedimiento, técnicas y métodos didácticos aplicados a la nueva era de la enseñanza, en la que el uso de la tecnología se vuelve esencial en el aprendizaje moderno en el contexto de la nueva generación. Así como también el brindar nuevas actividades a través de recursos tecnológicos para llegar a un aprendizaje significativo haciendo un buen uso de la tecnología, logrando una comunicación clara y precisa.

## 8.1 DATOS INFORMATIVOS:

**Provincia:** Tungurahua                      **Cantón:** Ambato                      **Parroquia:** Huachi Chico

**Dirección:** Ciudadela la Floresta (Jorge Jácome Clavijo s/n e Isaías Toro Ruíz)

**Teléfono:** 2411553

**Sostenimiento:** Particular

**Régimen:** Sierra

**Niveles:** Inicial, básico y bachillerato

**Jornadas de trabajo:** Matutina

**Investigadora:** Mayra Moreno Genoves

**Tutora de tesis:** Mgs. María de los Ángeles Guamán

**Año lectivo:** 2012 – 2013

### 8.1.1 Título de la propuesta

***PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL DESARROLLO DE DESTREZAS, MEDIANTE LA INCORPORACIÓN DE LAS TICS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “RICARDO DESCALZI” EN EL PERIODO 2013 -2014***

**8.1.2 Tipo de propuesta:** Socio –educativa

**8.1.3 Institución Responsable:** Unidad educativa “Ricardo Discalzi”.

**8.1.4 Cobertura poblacional:** La población a quien será impartida a los docentes, de la unidad educativa ya mencionada, la misma que se encuentra conformada por 18 docentes de básica y bachillerato.

**8.1.5 Cobertura territorial:** La propuesta se desarrollará en la Unidad Educativa “Ricardo Discalzi”, que trabaja con régimen sierra, localizada en la parroquia Huachi Chico, cantón Ambato, provincia Tungurahua, república del Ecuador durante el año lectivo: 2012 – 2013.

**8.1.6 Fecha de inicio:** jueves 2 de septiembre del 2013.

**8.1.7 Fecha Final:** 30 de octubre del 2013.

**8.1.8 Fuente de financiamiento:** El financiamiento de los talleres será con fondos propios, ya que los facilitadores serán ingenieros del mismo establecimiento y pasantes.

**8.1.9 Presupuesto:** 280.00 dólares

**8.1.10 Participantes de la propuesta:** Tutor o facilitador, docentes de básica, docentes de bachillerato y autoridades.

## 8.2 Antecedentes

Luego de haber consultado en sobre la incorporación de TICs en el proceso aprendizaje, se destaca algunas investigaciones realizadas en relación al uso de la tecnología en la educación.

El trabajo de investigación bajo el tema: “Las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) y su influencia en el desarrollo del proceso enseñanza- aprendizaje. Luzuriaga, D. (2010).

El trabajo de investigación bajo el tema: “*Incorporación de técnicas activas en el aprendizaje del* en los estudiantes de los octavos años de educación básica del Instituto Tecnológico “Luis Ulpiano de la Torre” de Cotacachi”. Coba, E. (2009).

Dentro de esta investigación, se llega a establecer, la importancia de la incorporación de técnicas activas, como: Dramatización, Collage, Bingo, Crucigrama, Canto, Caja preguntona, etc., en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Adicionalmente, deja planteados diversos problemas que se presentan cuando la enseñanza se torna repetitiva.

## 8.3 Justificación

La importancia de la investigación planteada; se basa en el hecho de iniciar la incorporación de recursos y/o herramientas TICs dentro del aula, para accionar la inmejorable posibilidad de apoyar el proceso enseñanza-aprendizaje mediante estos recursos.

Para conocer la calidad de educación que ofrece la Unidad Educativa “Ricardo Descalzi” se ha realizado una investigación sobre el desempeño profesional docente y directivo de esta institución; cuyo propósito es mejorar y elevar su calidad. La institución al momento se encuentra en categoría A (Excelente).

A través de esta investigación se ha detectado algunas debilidades en la diversificación de estrategias metodológicas durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, aunque la actualización y fortalecimiento curricular nos ofrece algunas orientaciones metodológicas innovadoras e inclusive nos orienta constantemente a considerar a las TICs como una herramienta de apoyo en los procesos, son poco los maestros que le dan un uso adecuado.

En ese contexto la presente propuesta se justifica desde lo metodológico puesto que se propone algunas estrategias innovadoras que permitan el empleo eficiente y eficaz de las TICs en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por esta razón es necesario realizar seminarios talleres de concientización y mejoramiento profesional que permitan reflexionar e involucrarse como entes activos y líderes tanto directivo

como docente; no solo de la institución y del aula clase sino de todo su entorno laboral.

Con estos talleres se mejorará la calidad de educación al impartir clases a sus educandos, por medio de la tecnología, siendo un medio que los estudiantes usan a menudo motivándoles a realizar diversas actividades y ejercicios en otro ambiente de trabajo.

Finalmente, al ser el maestro, guía, mediador y líder en el aula, en los patios, también debe ser en la comunidad mediante la realización de actividades que involucre a docentes, padres de familia y estudiantes.

## **8.4 OBJETIVOS**

### **8.4.1 Objetivo general**

- ❖ Incorporar en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las TICs como alternativa metodológica para el abordaje de las destrezas con criterio de desempeño.

### **8.4.2 Objetivos Específicos**

- ❖ Analizar los beneficios de la aplicación de las TIC's, como una herramienta de apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ❖ Capacitar teórica y prácticamente a los docentes sobre las diversas y nuevas aplicaciones de las TICs en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- ❖ Planificar con el cuerpo docente proyectos de aula que incorporen las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje para su respectivo desarrollo.
- ❖ Evaluar el impacto de la incorporación de las TICs en los procesos de enseñanza – aprendizaje

## **8.5 ACTIVIDADES**

Las actividades que se pretenden realizar tienen el propósito de conseguir los objetivos planteados en la propuesta, algunos de ellos se describen a breves rasgos a continuación:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
Realizar un diagnóstico a los docentes sobre la aplicación de las TICs en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Diálogo sobre la propuesta metodológica a los docentes de educación básica y bachillerato.  Aplicación de la entrevista sobre la aplicación de las TIC's en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	2 de septiembre  5 -12 de Septiembre	Humano Instructor Docentes Tecnológico Grabadora de voz	Instructor	Entrevista
Capacitar teóricamente y práctica a los docentes sobre las diversas y nuevas aplicaciones de las TICs en el proceso enseñanza-aprendizaje.	Capacitación sobre: Taller 1  Taller 2  Taller 3  Taller 4  Taller 5	16 de septiembre al 4 de octubre	Humano Instructor Docentes Tecnológico Computador Proyector Pantalla Flash CD Internet	Instructor Docentes Área de Informática	Evaluación al terminar el taller
Planificar con el cuerpo docente proyectos de aula que incorporen las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje para su respectivo desarrollo.	Socialización de las experiencias entre docentes del desarrollo de los proyectos de aula.  Reunión de evidencias del desarrollo de los proyectos de aula incorporando las TICs, mediante proyectos de aula aplicando las TICs	7 de octubre  7 al 18 de octubre	Humano Instructor Docentes Estudiantes  Tecnológico Computador Proyector Pantalla Flash CD Internet Parlantes	Docentes Área de Informática  Docentes	Evidencias
Evaluar el impacto de la incorporación de las TICs en los procesos de enseñanza – aprendizaje	Planificación de nuevos proyectos incorporando las TICs en el proceso de enseñanza – aprendizaje.  Evaluación de los talleres	28 de octubre  30 de octubre	Humano Instructor Docentes Tecnológico Computador Proyector Pantalla Flash CD Internet	Instructor  Director	Planificaciones

## 8.6. METODOLOGÍA

La propuesta se desarrollará en la Unidad Educativa “Ricardo Discalzi” localizada en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua

El método que se empleará en la propuesta metodológica sobre la incorporación de las TICs en el proceso de enseñanza-aprendizaje es inductivo y deductivo, para la organización de la información. El analítico - sintético permitirá el análisis y síntesis de la información que se recoja de las diferentes fuentes bibliográficas referenciales para el sustento teórico. La técnica de la observación, entrevista y análisis para descubrir como maestrante debilidades que existen. La propuesta ofrece cinco talleres con diversos temas, los cuales están detallados a continuación.

### Taller 1

**“Aplicación de fuentes de materiales de lectura auténtica para comunicar y receptor información”.**

<i>RECURSOS</i>		
<i>http://www.mirincondellectura.com/</i>	<i>e-mail</i>	<i>Virtual articles ezinearticles.com/?</i>

En este taller, la aplicación de información, actividades y mecanismos variados y modernos motivan a los profesores a difundir y a fomentar el hábito de la lectura en el estudiantado con el fin de receptor y comunicar información acorde al área o asignatura por medio de lecturas encontradas en internet.

En este taller se propicia la importancia de que tanto los docentes como estudiantes reflexionen sobre la esencia y contexto de cada lectura, dando opiniones sobre la importancia de adquirir el hábito de la lectura mediante el uso de lecturas virtuales incluyendo imágenes virtuales y resolución de cuestionarios, adquiriendo nuevo vocabulario que nos brinda algunas página web usando dibujos.

Por medio de instrucciones, el trabajo eficiente se realizara por áreas de estudio, encontrando páginas virtuales que contengan textos acordes a su materia, en la cual los docentes tendrán la oportunidad de buscar e investigar temas de mutuo interés, y sobretodo que sea significativo y atrayente para el estudiante.

Las conclusiones y recomendaciones de cómo podrían trabajar con este tipo de páginas virtuales fomentado la lectura en los estudiantes seria de mutuo provecho, dando iniciativas de estrategias y actividades que se pueden realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.



## Taller 2

### ***“Redes para el intercambio de experiencias”.***

RECURSOS		
skipe	www.google.com.	facebook

Este taller se interactuará, compartiendo experiencias, estrategias, técnicas, práctica del proceso enseñanza-aprendizaje según el área o asignatura que imparta permitiendo al profesorado crecer juntos y desarrollarse profesionalmente

El uso de redes sociales es común en nuestra sociedad, las cuales pueden ser muy útiles para compartir o aprender experiencias con profesionales de todo el mundo, esto implica conocer muchas culturas, opiniones, y actitudes sobre estilos de enseñanza, abriendo nuestra mente hacia nuevas formas de enseñar.

Mediante el diálogo sobre las redes sociales más comunes que utilizamos en Ecuador se analizará lo positivo y negativo de estas, dando opiniones sobre el uso que se les debe dar a estas redes sociales.

Las redes sociales más comunes que utilizamos en Ecuador.

El capacitador especializado presentará ejemplos de redes sociales especiales para profesionales, por ejemplo para el área de inglés, existe una red social, en la cual los docentes pueden practicar el idioma, y a la vez contar sus experiencias y compartir estrategias de enseñanza sobre un segundo idioma.



El capacitador motivará para que mediante el trabajo en grupos acorde al área o asignatura que correspondan se registren en estas redes sociales con la explicación, y monitoreo sobre la mejor red correspondiente a lo que cada uno imparte.



Con el monitoreo del capacitador, se realizara una pequeña discusión sobre las experiencias que podemos compartir con otras personas de otros países, sobre todo la importancia de estar en contacto y receptor nuevas propuestas e ideas de enseñanza.

### Taller 3

#### “Búsqueda de actividades motivacionales en internet”.

Este taller se desarrollará para difundir la utilización de número de páginas que permiten a profesores buscar actividades interesantes acorde a cada área para motivar a los docentes sobre el uso del internet, mediante actividades, información, gráficos con el fin de innovar estrategias educativas mediante la tecnología.

Mediante dinámicas grupales por áreas de trabajo se llevará a cabo la búsqueda de actividades acorde a su asignatura, para escoger la mejor con el fin de exponer y dar ideas sobre cómo llamar la atención de los estudiantes por un tema.

El capacitador especializado dará instrucciones y tics sobre el trabajo grupal, dando a conocer los puntos sobre la evaluación de las exposiciones.

Finalmente, el capacitador interactúe con los participantes, hablando sobre las actividades que podemos encontrar y compartir en el internet.

#### Taller 4

**“ Difusión de grabación de audio digital, generalmente en MP3 ( Audio y podcasting);  
Video y vodcasting (difusión de grabación de video digital, generalmente en MPG”**

RECURSOS			
<a href="#">youtube</a>	<a href="http://learnenglish.britishcouncil.org">learnenglish.britishcouncil.org</a>	<a href="http://www.eltpodcast.com">www.eltpodcast.com</a>	<a href="#">hotmail</a>

Este taller se desarrollará para difundir la utilización de videos; y también para que el docente aplique ciertas técnicas orientadas a fortalecer las capacidades auditivas de los estudiantes, ya que se han convertido en una herramienta predominante en la educación y en el aprendizaje significativo a través de la internet, esta es una opción económica y sencilla para quienes deseen crear sus propios contenidos de video y audio , ya que la mayoría de las páginas que comparten videos pueden capturar imágenes de una cámara web poco costosa, de una cámara digital o de una grabadora de video.

El facilitador mostrara un ejemplo de audio (podcasting), interactuando con los docentes sobre el uso y las posibles actividades que se podrían aplicar en clase o como tarea.

El facilitador mediante la introducción del tema explicará sobre estas actividades, e instrucciones sobre cómo hacerlo.

Finalmente, los docentes con la explicación y monitoreo realizaran un audio o u video, para exponerlo frente a la clase, y después de las presentaciones se compartirá con la participación de todos sobre las conclusiones y recomendaciones.

#### Taller 5

**“Creación de Wikis para el trabajo colectivo en la Presentación trabajos”.**

Este taller se desarrollará para permitir la creación de recursos cuyo contenido puede ser generado colectivamente. Los wikis resultan ideales para el trabajo con grupos de estudiantes ya que antes de autorizar la publicación revisa la calidad e idoneidad del contenido. También puede permitir a los estudiantes desarrollar, mejorar y corregir mutuamente el mismo texto. Muchos *wikis* tienen características adicionales como los foros de discusión y los listados de tareas pendientes a los que todos pueden acceder para ayudarse a planear y desarrollar un proyecto. Por ello este taller está diseñado aplicación de Wikis para facilitan a los estudiantes la publicación de trabajos escolares (tareas, informes, ensayos, presentaciones, etc.) gracias a la facilidad con que se crean.

La motivación se llevara a cabo mediante un ejemplo de wiki, con su respectiva e información de estos. El capacitador mediante un video explicara cómo realizar wikis y los aspectos positivos de que los estudiantes manejen wikis, especialmente los estudiantes de especialidad.

## 8.7 RECURSOS

En la propuesta se utilizará los siguientes recursos:

### 8.7.1 Recursos humanos

Entre los que se encuentran dentro de recursos humanos son: directivos, docentes de la institución y 2 facilitador 3 pasantes de la Universidad Técnica de Ambato.

### 8.7.2 Recursos tecnológicos

Pizarra electrónica, proyector y videos.

### 8.7.3 Recursos Materiales

Papelotes, afiches, papel bond, marcadores, tarjetas, fotocopias, folleto de talleres, cinta adhesiva.

## 8.8 PRESUPUESTO.

Para llevar a efecto está propuesta se ha realizado el siguiente presupuesto, mismo que será financiado, con la ayuda económica de consejo de padres de familia, además con dinero de la maestrante.

Para llevar a efecto está propuesta se ha realizado el siguiente presupuesto:

RECURSOS	TOTAL
Materiales	20,00
Humanos	200.00
Imprevistos.	50,00
<b>TOTAL</b>	<b>280.00</b>

## 8.9 CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Diálogo sobre la propuesta metodológica a los docentes de educación básica y bachillerato.	■							
Aplicación de la entrevista sobre la aplicación de las TICs en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	■	■						
Capacitación			■	■	■			
Capacitación "Taller 1"			■					
Capacitación "Taller 2"				■	■			
Capacitación "Taller 3 "					■			
Capacitación "Taller 4 y 5"					■			
Socialización de las experiencias entre docentes del desarrollo de los proyectos de aula.						■		
Reunión de evidencias del desarrollo de los proyectos de aula incorporando las TICs, mediante proyectos de aula aplicando las TICs						■	■	
Planificación de nuevos proyectos incorporando las TICs en el proceso de enseñanza – aprendizaje.								■
Evaluación de los talleres								■

## 8.10 Planificaciones de los talleres

### Plan del taller 1

CONTENIDO	ACTIVIDADES	TIEMPO
<b>MOTIVACIÓN:</b> Comprensión de una lectura.	Lectura "La importancia de la lectura". <a href="http://www.importancia.org/lectura.php#ixzz2WMbIO7Fb">http://www.importancia.org/lectura.php#ixzz2WMbIO7Fb</a>	10min
<b>REFLEXIÓN:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interacción de la idea principal.</li> <li>Opiniones sobre la lectura.</li> </ul>	12 min
<b>DESARROLLO:</b>	Búsqueda de siguiente página web.	15min

CONTENIDO	ACTIVIDADES	TIEMPO
<b>RECESO</b>		
<b>AMBIENTACIÓN:</b>	Formación de grupos	5 min
<b>REFLEXIÓN:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Idea Principal de la lectura seleccionada.</li> </ul>	10 min
<b>TRABAJO DE GRUPOS</b>	Realización de las actividades del tema seleccionado.	15 min
<b>CIERRE:</b>	Revisión de las actividades en la computadora.	20min
	Interacción del tema de lectura seleccionado a la clase.	17min

### Plan taller 2

<b>MOTIVACIÓN:</b>	<p>Dialogo sobre las redes sociales más comunes.</p> <p><a href="http://www.google.com.ec/imgres?imgurl">http://www.google.com.ec/imgres?imgurl</a></p> <p><u>Lluvia de ideas.</u></p>	5mm
<b>REFLEXIÓN:</b>	<p>Lectura sobre las redes sociales.</p> <p><a href="http://escritoriofamilias.educ.ar/datos/redes-sociales.html">http://escritoriofamilias.educ.ar/datos/redes-sociales.html</a></p>	5 mm
<b>DESARROLLO</b>	<p>Registro en la red social "OUT THERE".</p> <p><a href="http://www.languagesouthere.com/">www.languagesouthere.com/</a></p>	20 mm
<b>AMBIENTACIÓN:</b>	Interacción	10 mm
<b>RECESO</b>		
<b>TRABAJO DE GRUPOS</b>	Revisión de la pagina creada..	20 mm
<b>DESARROLLO</b>	Creación de conexiones con profesores de inglés de diferentes países.	25mm

<b>CIERRE:</b>	Interacción de experiencias sobre el proceso enseñanza y aprendizaje del inglés.	3 mm

### Plan del taller 3

<b>MOTIVACIÓN:</b>	Motivación	5min
<b>REFLEXIÓN:</b>	Nuevas técnicas	5 min
<b>INTERACCIÓN:</b>	Búsqueda de páginas y actividades acorde a cada asignatura.	20 min
<b>RECESO</b>		
<b>AMBIENTACIÓN</b>	Agrupación.	5 min
<b>TRABAJO DE GRUPOS</b>	Lectura Investigación.	25 min
<b>EXPOSICIÓN</b>	Materiales tecnológicos para la enseñanza y aprendizaje.	25min
<b>CIERRE</b>	Conclusiones y recomendaciones.	3 min

### Plan del taller 4

<b>MOTIVACIÓN:</b>	Realización de un audio o ejemplo de podcast.  <a href="http://www.elpodcast.com/archive/bc">http://www.elpodcast.com/archive/bc</a>	5min
<b>DESARROLLO:</b>	Explicación sobre podcasting y vodcasting	25 min
<b>RECESO</b>		
<b>AMBIENTACIÓN:</b>	. Agrupación.	5 min
<b>TRABAJO DE</b>	Realización de audio y video.	25 min

<b>GRUPOS</b>		
<b>EXPOSICIÓN</b>	Presentación de las exposiciones.	25mm
<b>CIERRE:</b>	Conclusiones y recomendaciones.	3 mm

### 8.11 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Coba, E., (2009). Incorporación de técnicas activas en el aprendizaje del inglés en los estudiantes de los octavos años de educación básica del Instituto Tecnológico “Luis Ulpiano de la Torre” de Cotacachi”.

Luzuriaga, D. (2010). Las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) y su influencia en el desarrollo del proceso enseñanza- aprendizaje.

Red social. Extraído el 10 de diciembre de: [www.languagesouthere.com/](http://www.languagesouthere.com/)

Importancia de la lectura. Extraído el 20 de diciembre de:  
<http://www.importancia.org/lectura.php#ixzz2WMbIO7Fb>

Redes Sociales. Extraído el 5 de enero de: <http://escritoriofamilias.educ.ar/datos/redes-sociales.html>

ELT podcast. Extraído el 10 de enero de: <http://www.elpodcast.com/archive/bc>

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ❖ Ander-Egg, E. & Aguilar, M. (2000). Cómo elaborar un proyecto, Guía de formulación de proyectos sociales y culturales, 16va edición ampliada. Argentina: Editorial Lumen-Hvmanitas.
- ❖ Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución Política del Ecuador. Montecristi.
- ❖ Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley de Educación Intercultural. Quito: en prensa.
- ❖ Asamblea Nacional. (2011). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Quito:
- ❖ Bates & Murray (1981). Centro Asociado de la provincia de Jaén.
- ❖ Crosby, P. (1979). "Quality is Free". New York: Mc Graw Hill.
- ❖ Chinín, V. (2011). Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en las Instituciones de Educación Básica y Bachillerato, durante el año 2011- 2012. Loja – Ecuador: UTPL.
- ❖ Deming W. E. (1982). "Quality, productivity and competitive position".Universidad de Cambridge.
- ❖ Diccionario: Ideológico de la lengua Española, (1998)
- ❖ Diccionario: de la Real Academia Española (2001). (22 ava. ed.) Madrid – España: RAE.
- ❖ El Plan Decenal de Educación (2006-2015)
- ❖ Feigenbaum., (s.f.). Control Total de la Calidad (3º ed).
- ❖ García, C. (1988). Agentes de la educación formal, no formal e informal. (pp. 127 -155)
- ❖ González, R. (2007). The Chinese Room Revisited: Artificial Intelligence and the Nature of Mind.(p.101)

- ❖ Grupo Santillana. (2009). Evaluación. (p. 16)
- ❖ Guía de Interpretación de la Norma IRAM-ISO 9001 para la Educación- IRAM 30000:2001
- ❖ Grossman, D. (2008). Democracia, Educación para la ciudadanía e inclusión: Un Enfoque
- ❖ Larousse Editorial, (2009). Diccionario Enciclopédico Vox 1. © 2009 Larousse. Editorial, S.L.
- ❖ Juran, J. & Gryna. F. (1993): Manual de control de la calidad. (4ta ed): Vol.2. Mc Graw – Hill.
- ❖ Ley organica del Ecuador 2011
- ❖ Macario, B. (2008). Evaluación .Recopilación: Prof. Gabriel Molnar Página Principal Evaluación Educativa p.28
- ❖ Maya B.,A. (2003) Conceptos básicos para una Pedagogía de la Ternura. Bogotá – Colombia: ECOE.
- ❖ Martínez, R.( 1996.) “Calidad y distribución de la educación. Estado del arte y bibliografía comentada”, en Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol. XIII, No. 4, México, CEE, (36)
- ❖ Mesa, E. Naranjo, P. & Pérez, V. (2007) "La evaluación del desempeño: herramienta vital en la dirección organizacional" en Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 73
- ❖ Ministerio de educación 2012
- ❖ Ministerio de Educación. (2011).Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Quito: MEC.
- ❖ Miranda, J & OTROS (200). Introducción a la gestión de la calidad. Primera edición

- ❖ Pérez Juste, R., García Llamas, J.L. y Martínez Mediano, C. (1995). Evaluación de Programas y Centros Educativos. Madrid: UNED.
- ❖ OIT, (1989) Evaluación de proyectos Sociales 2 edición 1995 p. 77).
- ❖ Pérez, R., & otros (2004). Hacia una educación de calidad: gestión, instrumentos y evaluación. Tercera edición. España: Narcea.
- ❖ Quintero, V. (1996). EVALUACIÓN DE PROYECTOS. Colombia: Tercer Mundo.
- ❖ Ravitch, (2004,): Revista Educación y Cultura No 43. Los mejores Colegios (2003).
- ❖ Real Academia Española. (2001). Diccionario de la Real Academia Española (22ava. ed.) Madrid – España: RAE.
- ❖ Roure, J. (1992) «El porqué y el cómo de la gestión de la calidad total». Excelencia (1).(p.205)
- ❖ Ruiz, J. (1999). Cómo hacer una evaluación de centros educativos. Tercera edición. Madrid: Narcea.
- ❖ Toranzos, V. (2000). Evaluación educativa: una aproximación conceptual, Buenos Aires – Argentina.
- ❖ UNESCO. (2008). Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe: Primer reporte de los resultados del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo.

## **LINKGRAFÍA**

- ❖ Blanco, R. (2007). Trabajo presentado sobre “ Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe. Extraído el 6 de Diciembre del 2012 de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163174s.pdf>
- ❖ [Congreso Internacional de Educación Universal, Italia, \(1982\). Extraído el 23 de Diciembre de: http://educacionuniversal.org/](http://educacionuniversal.org/)

- ❖ Chiroque., (2006).El desempeño docente. Extraído el 20 de Noviembre del 2012 de: <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>
- ❖ De la Cruz., (2008). Desempeño docente. Extraído el 27 de Noviembre del 2012 de: <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>
- ❖ Diccionario: Enciclopédico Vox 1. Larousse Editorial, (2009). Extraído el 23 de Noviembre de: <http://es.thefreedictionary.com/educaci%C3%B3n>
- ❖ Durkheim, E. (2009). Etimología de la palabra pedagogía. Extraído el 27 de abril del 2013 de: [pedagogia.mx/emilio-durkheim/](http://pedagogia.mx/emilio-durkheim/)
- ❖ Estándares de desempeño directivo. Extraido el 25 de mayo de:
- ❖ [www.educarecuador.ec/estandares.../estandares-desempeno-directivo](http://www.educarecuador.ec/estandares.../estandares-desempeno-directivo)
- ❖ Estándares de desempeño docente. Extraido el 25 de mayo de: [www.educarecuador.ec/estandares.../estandares-desempeno-docente-...](http://www.educarecuador.ec/estandares.../estandares-desempeno-docente-...)
- ❖ Tipos de estándares. Extraido el 25 de mayo de: [www.educarecuador.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html](http://www.educarecuador.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html)
- ❖ Foro Mundial sobre la Educación Dakar, (2000). Extraído el 24 de Noviembre de: <http://www.unesco.org/new/es/our-priorities/education-for-all/>
- ❖ Jurán, J. (s.f). Introducción a la gestión de la calidad. Extraído el 25 de Mayo de:
- ❖ <http://books.google.com.ec/books?id=KYSMQQyQAbYC&pg=PA8&lpg=PA8&dq=La+calidad>
- ❖ Lama T, (1982). [Congreso Internacional de Educación Universal, Italia, \(1982\). Extraido el 23 de Diciembre de: http://educacionuniversal.org/](http://educacionuniversal.org/)
- ❖ Norton, R. (2002). Evaluación educativa. [Extraído el 20 de mayo de: http://www.inacap.cl/data/e\\_news\\_sde/boletin\\_3.htm](http://www.inacap.cl/data/e_news_sde/boletin_3.htm)

- ❖ Maximova. (1962). Biblioteca Virtual. Extraído el 30 de abril de 2013, de Biblioteca Virtual: [www.eumed.net](http://www.eumed.net) > Libros
- ❖ Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Estándares de calidad educativa. Extraído el 30 de enero del 2012 de [www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html](http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html)
- ❖ Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Estándares de calidad educativa. Extraído el 15 de marzo del 2013 de [www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html](http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html)
- ❖ Norton, R. (2002) [http://www.inacap.cl/data/e\\_news\\_sde/boletin\\_3.htm](http://www.inacap.cl/data/e_news_sde/boletin_3.htm)
- ❖ Pérez, G. ( 2006). Gestiópolis. Extraído el 20 de junio del 2012, de Calidad Total: <http://www.gestiopolis.com>
- ❖ PRONAFCAP, (2009). El perfil docente. Extraído el 24 de noviembre del 2012 de: <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>
- ❖ Torres, R. (2012). Propuesta de la mesa de la Educación. Extraído el 30 de Diciembre de: <http://www.filo.uba.ar/contenidos/carreras/educa/catedras/educacion1/sitio/Ecuador.Htm>
- ❖ Sydney, H. (s.f). Educación de calidad. Extraído el 10 de enero de: <http://unipop.galeon.com/productos1386436.html>
- ❖ UNESCO/Justin Mott (2011). Educación para todos (EPT). Extraído el 20 de enero del 2012 de: <http://www.unesco.org/new/es/our-priorities/education-for-all/>
- ❖ Valenzuela, Jaime. (2011). Evaluación de las instituciones educativas (ed. Trillas). México. Extraído el 10 de enero de: <http://www.educacion.gob.ec/estandares-de-desempeno-profesional.html>
- ❖ William, S. (s.f). Education First. Iniciativa del secretario de las Naciones. Unidas. Extraído el 20 de mayo de: <http://es.scribd.com/doc/107074250/La-Educacion-ante-todo-education-first>

- ❖ ZEMOS 98, Educacion Expandida <http://espacio.fundaciontelefonica.com/sabes-lo-que-es-la-educacion-expandida/>

**Anexo 1: Certificación por parte del rector del colegio investigado.**



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR

“RICARDO DESCALZI”

**CERTIFICADO**

A petición verbal del (la) señor (a) Licenciada MORENO GENOVES MAYRA ALEJANDRA, portador (a) de la C.I. 1803007267, tengo a bien certificar que: El (la) mencionado (a) señor (a), realizó en el plantel el estudio correspondiente a la EVALUACION DE LA CALIDAD DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE y DIRECTIVO en el año lectivo 2012-2013, como Proyecto de Tesis.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad, pudiendo el /la interesado (a) hacer uso del presente documento en la forma que estime conveniente.

Ambato, julio 10 del 2013

LO CERTIFICO,

  
Lic. Bayron Barriga  
RECTOR

Dirección: Ciudadela La Floresta Av. Jácome Clavijo entre Isaías Toro Ruiz y Arturo Borja (a 500 metros de Ambato)  
Teléfono: 2 411553

E-mail: ricardo\_descalzi@hotmail.com

AMBATO - ECUADOR

**Anexo 2: Instrumento para la autoevaluación docente.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DOCENTE:**

**OBJETIVO**

Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

**INSTRUCCIONES**

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

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías					

de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					

3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

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

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

<b>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo 3: Instrumento para la coevaluación docente.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

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

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**OBJETIVO**

Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

**INSTRUCCIONES**

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

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					

1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	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 del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	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 P.E.I.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

4. DESARROLLO EMOCIONAL	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 aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

\*Para la coevaluación se tienen que considerar a los compañeros profesores del investigado pero con funciones de Coordinador de Área o de Inspector.

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**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**

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**OBJETIVO**

**Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.**

**INSTRUCCIONES**

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

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo 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 PRFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo 6: Matriz de evaluación: observación de la clase.**



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



**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

**ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA**

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

**AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE:**

**Educación Básica**

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

**Bachillerato**

- ( ) 1° Bach ( ) 2° Bach ( ) 3° Bach

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

**A. ACTIVIDADES INICIALES**

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

## B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

## C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

### GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación: .....

## Anexo 7: Instrumento para la autoevaluación de las autoridades.



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



### Instrumento para la Autoevaluación de autoridades

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:</b>

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

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>					
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.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					

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

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

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación					

del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**Anexo 8: Instrumento para la evaluación del rector o vicerrector por parte del consejo ejecutivo.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**Instrumento para la Evaluación del Rector o Vicerrector por parte del Consejo Ejecutivo**

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

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

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. 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.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					

1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza 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. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					

1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
<b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. 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.					
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos. Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo 9: Instrumento para la evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
<b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo 10: Instrumento para la evaluación de los directivos 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 Director por parte del Comité Central de Padres de Familia**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.9. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.11. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.12. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.13. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.14. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.15. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.16. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.17. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.18. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.20. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.21. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.22. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo 11: Instrumento para la evaluación de los directivos por parte del supervisor.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					
<b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo					

Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**Anexo 12: Evidencias fotográficas.****Fotografía 1**

**Fuente:** Aplicación del instrumento para la evaluación del rector  
**Tomada por:** Moreno Genovés Mayra Alejandra. (2012)

**Fotografía 2**

**Fuente:** Aplicación del instrumento para la evaluación del vicerrector  
**Tomada por:** Moreno Genoves Mayra Alejandra. (2012)

**Fotografía 3**

**Fuente:** Aplicación del instrumento para la evaluación de los docentes  
**Tomada por:** Moreno Genoves Mayra Alejandra. (2012)

**Fotografía 4**

**Fuente:** Aplicación del instrumento para la evaluación de los docentes  
**Tomada por:** Moreno Genoves Mayra Alejandra. (2012)

Fotografía 5



Fotografía 6

Fotografía 7



**Fuente:** Instalaciones de la Unidad Educativa Ricardo Descalzi.  
**Tomada por:** Moreno Genoves Mayra Alejandra. (2012)

Fotografía 8



**Fuente:** Oferta Educativa de la Unidad Educativa Ricardo Descalzi  
**Tomada por:** Moreno Genoves Mayra Alejandra. (2012)