



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN MAGISTER EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio”Paulo Freire” de la ciudad de Quito parroquia de San Antonio del Inca, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2011- 2012”

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR/A: Bedón Criollo Gloria Rebeca

DIRECTOR/A: Mgs. Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE
MAESTRÍA

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento, Mgs.
DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio” Paulo Freire” de la ciudad de Quito parroquia de San Antonio del Inca, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2011- 2012”** realizado por el profesional en formación Bedón Criollo Gloria Rebeca, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja Octubre de 2014

.....
Mgs. Esperanza Herrera
DIRECTOR DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Gloria Rebeca Bedòn Criollo**, declaro ser la autora del presente trabajo de fin de maestría, de la Titulación de Magíster en Pedagogía, siendo Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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 o tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Gloria R. Bedòn C.
CI. 1710026343

DEDICATORIA

A mi esposo y a mi hija por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por su incondicional apoyo, paciencia y amor demostrado durante este periodo de formación en mi vida.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Gloria R. Bedòn C.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación es el resultado del esfuerzo conjunto de quienes en el trabajamos. Por esto agradezco a mi familia, la institución a la cual me pertenezco, especialmente a la Dra. Nancy Álban, por su motivación constante a la auto capacitación y desarrollo personal. A mis compañeros de trabajo, a la Universidad Técnica Particular de Loja, que a través de la Msc. Esperanza Herrera, han compartido sus conocimientos en el desarrollo de este proyecto.

Gloria R. Bedòn C.

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA....	li
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	lii
DEDICATORIA.....	lv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	7
1.1.1. Concepto de calidad.....	7
1.1.2. Dimensiones de la calidad.....	8
1.1.3. Teorías de la calidad.....	9
1.1.4. Institución educativa.....	14
1.1.4.1. Componentes de una Institución Educativa.....	15
1.1.4.2. Importancia de las Instituciones Educativas.....	16
1.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	16
1.2.1. Evaluación de la Calidad.....	17
1.2.1.1. Concepto de Evaluación.....	17
1.2.1.2. Tipos de Evaluación.....	18
1.2.1.3. Estándares de Calidad.....	19
1.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	24
1.3.1 Desempeño profesional o laboral.....	25
1.3.2 El Docente.....	26
1.3.3 Evaluación del docente.....	27
1.3.3.1 Estándares del Desempeño Docente.....	28
1.3.3.2 Instrumentos para la evaluación del desempeño profesional docente.....	28
1.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	30
1.4.1. El Directivo.....	30
1.4.2 Evaluación del Directivo.....	33
1.4.2.1 Estándares de calidad para la evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	34
1.4.2.2 Instrumentos para la evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	35

CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA.....	37
CAPÍTULO 3 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	46
3.1.RESULTADOS.....	47
3.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	113
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	116
CAPÍTULO 4 PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	119
4.1. Título de la propuesta.....	120
4.2. Justificación.	120
4.3. Objetivos.	122
4.4. Actividades.....	123
4.5. LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL.....	126
4.6. POBLACION OBJETIVO.	126
4.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.....	127
4.8. PRESUPUESTO.	128
4.9. CRONOGRAMA.....	129
Bibliografía.....	131
ANEXOS.....	133

RESUMEN

La presente investigación: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo”, se realizó en la institución “Paulo Freire” de la parroquia San Vicente del Inca de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2011 – 2012”, se efectuó con la metodología de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, con la participación de la comunidad educativa; empleando los correspondientes instrumentos de evaluación (encuestas y técnica de observación), con el propósito de desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Un previo muestreo Aleatorio Simple, fue requerido para la aplicación de la encuesta de estudiantes y padres de familia, no así en el caso de docentes y directivos.

Con los resultados obtenidos se determina al colegio Paulo Freire como una institución de nivel bueno, con adecuado desempeño profesional docente (71.917/100) y directivo (72.754/100); cuya mayor debilidad es la **ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**, de tal manera que hacia allá va dirigida la propuesta de mejoramiento, buscando la excelencia educativa.

Palabras clave

Paradigma, desempeño, gestión, liderazgo

ABSTRACT

The present research "Assessment of professional teaching and management" was held at "Paulo Freire" Educational institution in the Parrish of San Vicente del Inca in the Metropolitan District of Quito, located in Pichincha province during the school year 2011-2012. It was developed through the methodology of social educative research based on a critical analysis paradigm counting on the educational community participation and using assessment strategies such as surveys and observation techniques in order to carry on an evaluative diagnostic concerning to teachers and coordinators' achievement at basic and baccalaureate levels in Ecuador.

A former simple at random sample was required to be applied with students and parents but not on teachers and coordinators.

The results determine that the professional performance by teaching mate is appropriate (71.917/100); as well as the executives (72.754/100); establishing to Paulo Freire High School as an institution committed to preserve and improve this reality. The fact that shows the major weakness is the **ATTENTION TO STUDENTS WITH INDIVIDUAL NECESSITIES**, that is why the improve proposal

Key words

Paradigm, performance, teaching mate, executives

INTRODUCCIÓN

Los grandes cambios a nivel mundial exigen una transformación inmediata ante el retraso en que vive nuestra sociedad ecuatoriana y supone modificaciones que nos empujen a identificar soluciones que aporten a la formación y realización humana, donde la educación cumple una función importante ya que esta es considerada como el eje transformador de una sociedad.

En el Ecuador a partir del año 2009, la educación ha vuelto a tener protagonismo en la agenda presidencial, se observa un considerable incremento en la inversión social, gratuidad de la educación pública, entrega de uniformes y textos escolares gratuitos y uno de los puntos a considerarse ha sido la evaluación constante del sector educativo, en busca de la calidad. Autoridades, maestros y estudiantes se han venido evaluando a través del **Sistema de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER)**.

Considerando la importancia del desempeño docente y directivo en nuestro país, la Universidad Técnica Particular de Loja ha creído necesario desarrollar una investigación relacionada con el tema “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”, permitiendo conocer de manera más cercana la realidad educativa de nuestro país y sus actuales retos. Para esto se ha considerado dentro del Marco Teórico los siguientes aspectos:

- **Calidad de las instituciones:** misma que a partir de la mirada de varios autores, nos permite entender y actuar de manera responsable, tomando en cuenta como referente parámetros de lo que implica llegar a la calidad.
- **La Evaluación de la calidad de las instituciones educativas:** permite tener una idea clara de todo aquello que requiere ser modificado en el futuro, para lo cual ha sido conveniente definir técnicas y herramientas que apoyan la investigación.
- **Evaluación del desempeño profesional de los docentes:** el rol del docente hoy en día cumple un papel importante en la vida de los seres humanos, por tal razón se ha considerado necesario conocer las fortalezas y debilidades de los educadores desde su desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, compromiso ético y su desarrollo profesional, lo que permite ubicar acciones

didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

- **Evaluación del desempeño profesional de los directivos:** al ser el director el responsable del correcto funcionamiento, organización, operación y administración de la institución educativa a su cargo y de promover un ambiente de enseñanza aprendizaje armónico, es importante evaluar sus gestión tomando en cuenta los estándares de liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos y Clima laboral y convivencia escolar.

El presente trabajo de investigación fue factible de realizarse, pues existió la disponibilidad de recursos materiales, económicos, financieros, humanos y de información; así como también la disposición de las autoridades del Colegio Paulo Freire para realizar la aplicación de encuestas y el análisis de resultados. La mayor dificultad que se ha presentado durante estos meses de trabajo ha sido la disponibilidad de tiempo.

Esta investigación es también, la culminación de un proceso de crecimiento personal y profesional, a través del cual se podrá conocer de manera más cercana las condiciones educativas de un plantel de nuestra ciudad y en función de sus resultados aplicar planes que permitan mejorar la calidad de la labor educativa. Los objetivos específicos fueron los siguientes:

- *“Investigar el marco teórico conceptual sobre el de 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”* (Chininín, 2011,pág. 13). Desarrollar un marco teórico como punto de partida para la correcta ejecución de la presente investigación tomando en cuenta los aspectos más relevantes acerca del desempeño docente y directivo.
- *“Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”* (Chininín, 2011, pág. 13). Aplicar instrumentos de evaluación del desempeño de los agentes involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje y así determinar el nivel en que se encuentran.
- *“Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”* (Chininín, 2011, pág. 13). Obtener datos

estadísticos verídicos basados en la realidad de la institución evaluada que permitan realizar cuadros comparativos.

- *“Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía”* (Chininín, 2011, pág. 13). Desarrollar todo el proceso de secuencia de pasos, con la asesoría del tutor, para el correcto diseño del documento final.
- *“Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato”* (Chininín, 2011, pág. 13). Identificar fortalezas y debilidades de lo evaluado en las instituciones que permita la elaboración de un plan estratégico que contribuya a mejorar la gestión del docente y en el Colegio Particular “Paulo Freire”.

Al inicio de la investigación se plantearon los siguientes supuestos:

- *“El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”* (Chininín, 2011, pág. 13).
- *El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad* (Chininín, 2011, pág. 14).

Luego de haber aplicado los diferentes instrumentos de evaluación para determinar el desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Particular “Paulo Freire”, se observa que los supuestos planteados no corresponden a la realidad del colegio, ya que tanto la evaluación del desempeño docente, como la evaluación del directivo muestran que el colegio se ubica en un nivel bueno, con promedio que bordean los 72 puntos.

El presente trabajo de investigación y propuesta de mejoramiento es el resultado de un trabajo en el que se combina la investigación teórica y la de campo, la destreza del investigador y las experiencias de todos los participantes de este proceso. La presente investigación servirá como un aporte sustancial para el Colegio Particular Paulo Freire, ya que servirá como una herramienta de la situación actual del plantel permitiéndoles a todos los miembros de la comunidad educativa establecer una base sobre la cual se pueda fortalecer sus debilidades en búsqueda de la excelencia.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Calidad de las Instituciones Educativas.

La educación en la sociedad de la información, debe permitir que las personas seamos funcionalmente competentes para gobernar nuestras vidas, movilizar nuestros conocimientos, habilidades y actitudes, para poder regular la existencia de forma sostenible disponiendo de criterio propio. La profusión de información, el avance en las tecnologías y la diversidad han provocado que este mundo global -sin fronteras para algunos- haya llegado a cuotas de complejidad tales, que hacen que no pueda ser abordado de forma satisfactoria en clave de simplicidad.

Además, nuestra sociedad se caracteriza por mantener, e incluso agudizar, profundas desigualdades en el acceso y disfrute de derechos así como en la exigencia y cumplimiento de deberes, entonces es necesario conocer que lleva a que todo esto se produzca y el punto de partida esencial es la calidad de la educación, que directamente se relaciona con el lugar o Institución en la cual se imparte el proceso de enseñanza aprendizaje. Para entender mejor esta idea es necesario clarificar criterios como:

La Calidad

La calidad está directamente relacionada al desarrollo humano por lo tanto es dinámica, sujeta a diferentes definiciones, según la época y el entorno en que se desenvuelven las personas y se convierte en el principal referente del tiempo, la familia, la educación, el trabajo, relacionada de manera directa con la evaluación, haciendo posible identificar acciones y procesos .

1.1.1 Concepto de Calidad

- La real academia de la Lengua (2004) define a la calidad como:” Atributo, propiedad o característica que distingue a las personas, bienes y a servicios”.
- La norma ISO 8402 (1994), define como calidad: al conjunto de características de una entidad, que le confiere la aptitud, para satisfacer las necesidades establecidas y las implícitas.

- La norma ISO 9001 (2001), define como calidad: al grado en que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.

Después de un análisis de las ideas planteadas se concluye que la calidad, es la medida de la dimensión en que una cosa, satisface una necesidad, resuelve un problema o agrega valor para alguien; es el conjunto de acciones, procesos, actitudes que se ejecutan para el cumplimiento de una tarea.

1.1.2 Dimensiones de la calidad.

Siendo la calidad una variable importante en cualquier sistema es necesario identificar las dimensiones que la conforman, esto hace posible la identificación de factores sobre todo al momento de evaluarla. Para esto Fernández Clúa (2005) propone que se consideren tres dimensiones las cuales las explica de la siguiente manera.

- **La perspectiva técnica:** Abarca los detalles de la fundamentación científica – teórica (pensamientos -ideas) y tecnológica relacionadas al producto o servicio en cuestión, es decir es el punto de partida o base de toda persona o entidad.
- **La dimensión humana -estratégico:** Este aspecto hace referencia a todo el personal que intervienen de uno u otro modo en la creación, diseño elaboración y ejecución de la tarea y que hacen posible la generación de vínculos positivos entre **clientes y entidades empresariales**, por su aporte individual que se fusiona en uno solo.
- **La dimensión económica: Hace posible encontrar un equilibrio en lo referente a los costos**, determinado la clase de producto o servicio que se piensa realizar enfocándolo al grupo de personas que hará uso del mismo.
- Entendiendo las ideas propuestas por Fernández Clúa, se puede determinar que estas dimensiones si se encuentran fusionadas o conectadas de manera adecuada harán posible la ejecución de productos o servicios de calidad que satisfagan la necesidad de las personas que los utilizan.

1.1.3 Teorías de la calidad.

Si entendemos a la calidad como un proceso dinámico, entonces su concepto ha sufrido transformaciones a lo largo del tiempo, con el paso del tiempo han surgido nuevas teorías acerca de la calidad, que han hecho posible la mejora de productos y servicios entre los que se incluye la educación.

De acuerdo a Samaniego, Felipe (2005). La calidad ha evolucionado a través de cuatro eras:

- **Era de inspección:** (siglo XIX) que se caracterizó por la detección y solución de los problemas por la falta de uniformidad del producto.
- **Era del control estadístico del proceso:** (década de los treinta), enfocada al control de los procesos y la aparición de métodos estadísticos para el mismo fin y para la reducción de los niveles de inspección.
- **Era del aseguramiento de la calidad:** (década de los cincuenta), que es cuando surge la necesidad de involucrar a todos los departamentos de la organización en diseño, planeación y ejecución de políticas de calidad.
- **Era de la administración estratégica por calidad total** (década de los noventa), donde se hace hincapié en el mercado y en las necesidades del consumidor, reconociendo el efecto estratégico de la calidad en el proceso de competitividad.

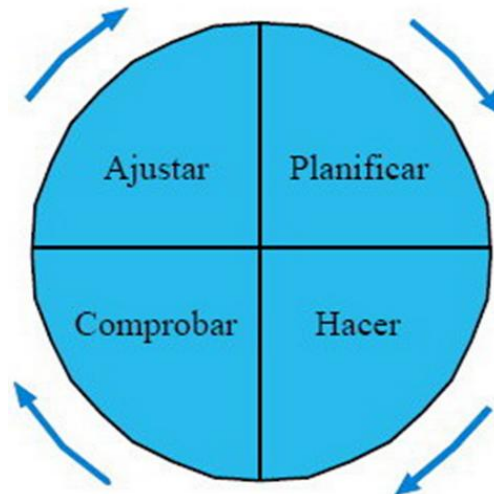
Dentro de lo que se conoce la calidad total encontramos a diferentes autores cada uno determina diversas aportaciones que nutren este proceso, entre las principales teorías encontramos:

- **Teoría de la calidad de Walter Shewhart.**

Shewhart Walter (1952), que desarrolla el hasta hoy conocido I Ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), el mismo que se fundamenta en cuatro aspectos o actividades que grafican en su aplicación una circunferencia. Es una idea metodológica básica para

mantener la efectividad alcanzada, planificando y ejecutando a la vez acciones encaminadas a una mejora progresiva.

Estos cuatro pasos a seguir son:



De esto se puede concluir una vez más el carácter dinámico y continuo de la calidad, porque la tarea de planificación, hacer, comprobación y ajuste es cíclico, porque el final de un paso es el inicio del otro.

- **Teoría de calidad de Edward Deming.**

Deming Edward (1960) con su aportación pretende mostrar la importancia del papel de las personas, en especial de la dirección en la competitividad de las empresas, para esto determina catorce aspectos a seguir con la finalidad de alcanzar la calidad, los mismos que se detallan a continuación.

1. Crear constancia en el propósito de mejorar el producto y el servicio.
2. Adaptar la empresa a la nueva economía en que vivimos.
3. Evitar la inspección masiva de productos.
4. Comprar por calidad, no por precio y estrechar lazos con proveedores.
5. Mejorar continuamente en todos los ámbitos de la empresa.

6. Formar y entrenar a los trabajadores para mejorar el desempeño del trabajo.
7. Adoptar e implantar el liderazgo.
8. Eliminar el miedo, para que las personas trabajen seguras y den lo mejor de sí mismas.
9. Rompen las barreras entre departamento.
10. Eliminar eslóganes y consignas para los operarios, sustituyéndolos por acciones de mejora.
11. Eliminar estándares de trabajo, incentivos y trabajo a destajo, pues son incompatibles con la mejora continua.
12. Eliminar las barreras que privan a la gente de estar orgullosa de su trabajo.
13. Estimular a la gente para su mejora personal.
14. Poner a trabajar a todos p
15. ara realizar esta transformación, aplicando el método PDCA.

En conclusión se puede comprender que el autor de esta teoría mejora el ciclo PCDA, con la idea de que las personas que forman parte de la empresa o institución son quienes generan el nivel de calidad del producto o servicio que se oferta, siendo importante el trabajo coordinado que haga posible el que todos sigan una misma dirección.

- **Teoría de calidad de Joseph Juran.**

La trilogía de Juran (1972), es como se denominada a su aportación para el desarrollo de la gestión de la calidad, simplificando su explicación en tres aspectos básicos los mismos que se detallan a continuación:

- **Planificación de la calidad:** en esta primera fase se establecen los objetivos de la empresa o institución, diseñando las estrategias a seguir para alcanzarlos, sin este paso previo no se puede ejecutar ninguna acción.

- **Control de la calidad:** es todo un proceso que se lo aplica a lo largo de la fabricación o gestión del servicio que se presta, tomando acciones correctoras cuando lo ejecutado se aleja de los objetivos.
- **Mejora de la calidad:** En paralelo con la realización del control de calidad se efectúa la mejora, con la aplicación de actividades que buscan disminuir el riesgo o nivel de coste de mala calidad.

Estudiando esta propuesta se deduce la importancia del planteamiento de objetivos y de una evaluación formativa que permita en el camino la toma de decisiones que permitan alcanzar lo antes planificado.

- **Teoría de la calidad de Kaoru Ishikawa**

Después de trabajar durante una década en la aplicación de la gestión de la calidad en la dirección y niveles intermedios, en Japón se vio la necesidad de involucrar también a los operarios, es decir quiénes son los que ejecutan las acciones manuales.

Por ello, Ishikawa Kaoru (1962) desarrolla los denominados círculos de calidad, entendiendo este concepto como: “Un pequeño grupo compuesto por personas voluntarias, que resuelve los problemas de los niveles más operativos de la empresa”.

Todos los componentes pertenecen a la misma área de trabajo y habitualmente es el propio grupo quien determina el problema a resolver”. Los círculos de calidad persiguen como objetivo último la obtención de mejoras en el seno de la empresa. Adicionalmente cumplen otras dos funciones:

- Involucrar y aumentar el compromiso de las personas con su empresa.
- Generar un canal de comunicación ascendente y descendente.

Una de las principales condiciones que debe darse en los círculos de calidad es que estén apoyados desde la dirigencia de la empresa, por lo tanto se puede concluir que para que se desarrolle un círculo de calidad, deben estar implicadas tanto la parte operativa como de dirección.

- **Teoría de la calidad de Taiichi Ohno**

Taiichi Ohno, (1975), en calidad de Vicepresidente de Toyota Motor, desarrolla el sistema de gestión de la producción de JUST-IN-TIME (JIT) o justo a tiempo. La utilización del JIT está orientada a mejorar los resultados de la empresa con la participación de los empleados a través de la eliminación de todas las tareas o actividades que no aporten valor (despilfarro), especialmente la reducción de inventarios.

El JUST-IN-TIME da lugar a una serie de actividades asociadas, algunas de las cuales se citan a continuación:

- Formación de la personas.
- Racionalización de los puestos y flujos de producción: fabricación en flujo de producción: fabricación en flujo o células de trabajo.
- Relación de asociación con proveedores y clientes.
- Eliminación de defectos.
- Minimización de averías.
- Empleo de técnicas de cambio rápido de utilidad para reducir los tiempos de cambio SMED (Single- Minute Exchange Dye).

El aporte del autor pone en relevancia la importancia de tratar de eliminar acciones dentro de la producción; especificando tareas, previniendo posibles daños, brindando soluciones inmediatas a los problemas que se presentan, entre otras. Todo esto para hacer posible la ejecución oportuna de la tarea.

Todas estas teorías junto con otras aportaciones, han hecho posible la evolución del concepto de calidad, tratando siempre de satisfacer al máximo las necesidades de los clientes buscando anticiparse al futuro, poniendo al máximo la creatividad del ser humano, que se evidencia cada vez en la mejora de productos y servicios.

1.1.4 Institución Educativa.

La Educación es uno de los aspectos que más se ha tomado en cuenta desde el siglo pasado, el mismo que también es dinámico y evoluciona junto con los cambios culturales o sociales, influyendo de manera directa en la formación del carácter y la personalidad que a la vez determinan la manera de actuar de las personas.

Concepto de Institución Educativa.

Durante varias décadas la idea de Institución Educativa se la conectó de manera directa con el espacio físico en el cual se desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje, limitando de manera significativa su concepto.

Samaniego, Hemel (2007), menciona que una institución educativa es básicamente un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en pos de un gran objetivo que es el educar, se compatibilizan y forman la cultura de la institución.

Reto García Juan (2009) considera a una institución educativa a cualquier centro organizado, con la finalidad de formar, de manera global o más específica, a las personas de distintas edades dotándolas de conocimientos y herramientas que les permitan ejecutar diversas tareas y volverlos competentes.

Por lo tanto, la cultura organizacional de las Instituciones educativas permite experimentar referentes en común, como costumbres, tradiciones, modelos, miedos, logros entre otras sin tener mucha importancia el lugar focalizado donde se trabaja, que solo sería la respuesta lineal al espacio físico que ocupa y que dentro del marco de la globalización pierde total razón de ser al quebrarse las delimitaciones y fronteras. Claro está que es todo lo que acontece en ese marcado espacio físico, pero donde no existe la delimitación mental que libre se expande sin fronteras, y por lo tanto no se congela en el lugar.

1.1.4.1. Componentes de una Institución Educativa.

Si partimos de la idea de que una Institución Educativa es una organización, por lo tanto la misma debe estar compuesta de diversos estamentos, los mismos que se cohesionan para alcanzar un objetivo en común, el cual es llevar a cabo de manera efectiva el proceso de enseñanza aprendizaje.

Albornoz, Marcelo (2009), elabora una lista de componentes que permiten la adecuada conformación de un centro para la enseñanza y que se detallan a continuación.

- Función social especializada (para la consecución de objetivos).
- Objetivos explícitos (formales e intencionales).
- Sistema normativo (reglamento, costumbres y reglas).
- Conjunto de personas (con diversos grados de pertenencia y participación).
- Establecimiento de status y roles (para concretar los objetivos).
- Ámbito geográfico determinado (la sede y su equipamiento)
- Estructura social.

Para Samaniego, Hemel (2007) de acuerdo a su análisis una institución educativa puede estar conformada por tres factores básicos.

- **Recurso humano:** En este aspecto se incluyen a todo el personal que la labora dentro de la misma: docentes, autoridades, personal de logística y demás.
- **Planta física.** Hace referencia a las instalaciones, o espacios físicos con que cuenta la Intuición, y en las cuales se desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- **Área administrativa.** Este punto pone de manifiesto los documentos o registros que hacen posible el legal funcionamiento de la Institución, determinando directrices y normativas, como son: Libro de control de asistencia, Reglamento interno, Observador del niño o registro acumulativo, Acta de posesión de profesores entre otros.

Por lo antes señalado entonces se concluye que la adecuada cohesión de los componentes de la Institución Educativa, hacen posible la planificación y correcta ejecución de los procesos de enseñanza – aprendizaje, en los diversos niveles.

1.1.4.2. Importancia de las Instituciones Educativas.

En la sociedad del vértigo, en la cual parece que el papel de la familia en la formación de los individuos cada día pierde significado, en su lugar la importancia de perpetuar los valores y la ética dentro de las instituciones de educación radica en que nos permiten corregir algunas conductas equivocadas por causa de múltiples factores sociales, económicos y políticos, haciendo más relevante el rol de los centros de formación dentro de una sociedad, porque hacen posible la generación de espacios para la reflexión.

Teniendo como referente las ideas mencionadas en el párrafo anterior se puede determinar que las instituciones educativas tienen la responsabilidad de formar personas con un alto grado de ética y valores, que reflejen a la sociedad profesionales más honestos, independientes, con una mejor calidad de vida y con la confianza de que ellos mismos se encargarán de transmitir esos valores universales.

Después del análisis de los conceptos de Calidad e Instituciones Educativas, determinaré que la calidad en la educación es difícil de definir ya que ha tenido múltiples interpretaciones a lo largo de los años, pasando desde las más científicas hasta la demagogia pura.

1.2 Evaluación de la calidad de las Instituciones Educativas

La Educación, en especial en el siglo pasado, sufrió grandes transformaciones y en la actualidad continúa su evolución, esto ha sido posible porque se ha evaluado su calidad, tomando como base los centros donde se ejecutan el proceso de enseñanza aprendizaje, a través del diseño de diversos instrumentos que han permitido

cuantificar resultados, establecer conclusiones y efectuar cambios significativos en todos los aspectos que involucra el concepto de Educación, en especial las metodologías de trabajo y la actitud de quienes integran la comunidad educativa.

La calidad de la educación aparece como una preocupación reciente que impone la necesidad de acotar el concepto de calidad y por otra parte genera la necesidad de contar con mecanismo de recolección sistemática de información sobre los diferentes aspectos del sistema educativo, por lo que surgen en forma concomitante la preocupación por la evaluación. La tarea evaluativa a su vez impone determinados desafíos, la búsqueda de criterios o parámetros generales que resulten relevantes y sean reconocidos como legítimos es uno de ellos por lo cual en la región se han iniciado las acciones y estudios tendientes a la búsqueda de estándares para la educación en diferentes niveles.

1.2.1 Evaluación de la Calidad.

A partir de la idea que la calidad es un concepto dinámico, entonces todo lo que se evalúa también lo es, varios autores denominan a la evaluación de la calidad como el control de la calidad, para entender mejor esta connotación es necesario explicar ciertos elementos importantes.

La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución.

1.2.1.1 Concepto de Evaluación.

Al hablar de la idea de evaluación, no se refiere a una actividad aislada, o un simple requerimiento, sino a todo un proceso que se efectúa de manera constante y el cual permite definir metas y objetivos, corregir acciones y establecer resultados. El concepto evaluación para algunos aparece en el siglo XIX con el proceso de industrialización que se produjo en Estados Unidos En este marco surge el moderno

discurso científico en el campo de la educación, que va a incorporar términos tales como tecnología de la educación, diseño curricular, objetivos de aprendizaje o evaluación educativa . Para otros autores la concepción aparece con los mismos comienzos de la sociedad la cual siempre ha buscado dar juicios de valor a las acciones y actitudes de los estudiantes. La evaluación como disciplina ha sufrido profundas transformaciones conceptuales y funcionales a lo largo de la historia y especialmente en el siglo XX y XXI.

El diccionario de la Real academia de la lengua (1993) define a la palabra **evaluación** como la acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo.

Para Pérez Junte (1995) define a la evaluación como un proceso que busca mejorar la situación actual, identificando aspectos sobre los cuales se tome decisiones con carácter técnico, que hagan posible la consecución de metas y objetivos.

Con estas definiciones se puede entender el amplio contexto del significado de lo que es la evaluación y la necesidad constante de su presencia en toda actividad que se ejecuta de manera técnica.

1.2.1.2. Tipos de Evaluación.

Para comprender la importancia de evaluar, es importante conocer los distintos tipos de valoración, permitiendo extender la idea de todo lo que hace posible llevar a cabo este proceso de manera efectiva.

- **Evaluación Inicial o de diagnóstico:** es la que se efectúa al inicio y posibilita el conocimiento de la situación de partida, ésta es importante para decidir sobre el punto de partida y también para establecer, más adelante, los verdaderos logros y progresos de los alumnos atribuibles a su participación en una experiencia de enseñanza aprendizaje formal.
- **Evaluación Procesual o formativa:** se realiza una evaluación de este tipo si el enjuiciamiento o valoración se realiza sobre la base de un proceso continuo y sistemático del funcionamiento y progreso. La evaluación procesual es

imprescindible si se quiere tomar decisiones en el camino conducentes a mejorar los resultados que se busca obtener.

- **Evaluación final o sumativa:** es la que permite determinar posible que todo profesor lleve a cabo un proceso de evaluación final, para determinar los logros alcanzados, al término del período que se tenía previsto para desarrollar un ciclo, en el que se pretende lograr determinados objetivos.

Otra clasificación nos habla de:

- **Autoevaluación:** en este tipo de evaluación, le corresponde a cada persona un rol fundamental y es él quien debe llevar a cabo el proceso. La autoevaluación más genuina sería aquella en que el ser humano determina qué desea valorar en sí mismo, cómo hacerlo y lleva a cabo las acciones necesarias.
- **Heteroevaluación:** Tal vez es el tipo de evaluación que con mayor frecuencia se aplica. En ésta el profesor, jefe, gerente; es el que delinea, planifica, implementa y aplica el proceso evaluativo, la persona sólo responde a lo que se le solicita.
- **Coevaluación:** Existe la posibilidad de generar y desarrollar una evaluación en que se permite evaluar en conjunto un criterio en común de todos quienes participan en el proceso.

La evaluación de la calidad comprende aquellas actividades realizadas por una empresa, institución u organización en general, para conocer la calidad en ésta. Supervisa las actividades del control de calidad. A veces se define como el control del control de calidad.

1.2.1.3 Estándares de calidad.

Habitualmente se utilizan modelos de calidad o referenciales, que permiten efectuar comparaciones para cuantificar y cualificar datos para diagnosticar, dar forma y verificar la consecución de metas y objetivos haciendo factible la toma de decisiones, a estas referencias o directrices se las puede denominar Estándares de Calidad.

Concepto de Estándar de Calidad

Castillo, Roberto (2002) lo define como las normas y protocolos internacionales que deben cumplir productos y servicios de cualquier índole para su distribución y consumo por el cliente final.

Rullerg, Jacinto (2006) conceptualiza a los estándares de calidad como las directrices que siguen todos quienes integran una organización, con la finalidad de brindar a su clientela un producto o servicio de calidad.

Con todo lo anterior se determina que los estándares son los lineamientos sobre los que se basan la evaluación o control de la calidad, es decir cumplen un rol de convertirse en referentes sobre los cuales se diseñan estrategias para cumplirlos, haciendo posible desarrollar un proceso con total claridad.

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 se había definido y que las cosas transcurren conforme a lo previsto. Estamos cumpliendo con nuestro objetivo de calidad. Si, por el contrario, estamos por Componentes de un Estándar de Calidad.

Características de los Estándares de Calidad.

García, Alberto (2006), determina algunas características que debe contener la idea de Estándar de Calidad como directriz para la consecución de objetivos y metas a corto mediano y largo plazo, las mismas que se detallan a continuación.

- Alcanzable:

- Medible
- Comparable
- Variable
- Mejorable

Estándares de Calidad para la Educación.

La evaluación de calidad de las Instituciones Educativas está basada en estándares de calidad que son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

La búsqueda de los estándares implica la búsqueda de criterios respecto a los cuales realizar el análisis comparativo y emitir un juicio de valor. En el ámbito del sistema educativo no hay tanta tradición de establecimiento de criterios comunes para el análisis de los resultados, de los logros de los alumnos y del sistema educativo en su conjunto.

En su concepción original los estándares debieran extraerse de los propios diseños curriculares, pero la escasa práctica en este establecimiento hace que muchas veces los diseños curriculares todavía requieren de un proceso de traducción pedagógica para la derivación de estándares.

En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr;
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles;
- Ser fáciles de comprender y utilizar;
- Estar inspirados en ideales educativos;
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales;
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana;

Cuando una Institución va a ser evaluada se toma en cuenta tres aspectos sobre los que elabora estándares de calidad tipos de estándares para esta tarea.

- **Estándares de Aprendizaje:** Son descriptores que detallan los logros que el estudiante debe alcanzar, desde la iniciación de la Educación Básica, hasta el último año de Bachillerato, Dentro del sistema educativo nacional los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales.

Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Los niveles de programación están organizados de la siguiente manera:

NIVEL	AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA O BACHILLERATO
Nivel 1	Al término del PRIMER GRADO de Educación General Básica.
Nivel 2	Al término del CUARTO GRADO de Educación General Básica.
Nivel 3	Al término del SÉPTIMO GRADO de Educación General Básica.
Nivel 4	Al término del DÉCIMO GRADO de Educación General Básica.
Nivel 5	Al término del TERCER CURSO de Bachillerato.

Dentro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.

- **Estándares de Desempeño Profesional:** Hacen referencia a cuáles deben ser los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes planificados dentro del currículo, orientando la mejora de la labor profesional tanto de Docentes como de Directivos que participan dentro del sistema educativo.
- En otras palabras definen el perfil de la persona que labora como maestro o dirigente para cumplir de la mejor manera posible con su tarea demostrando ante todo una verdadera vocación de servicio.
- **Estándares de Gestión Escolar:** Aquí se involucra todas las prácticas institucionales, (proyectos, reglamentos, entre otras) que contribuyan a generar aprendizajes significativos en los estudiantes. En otras palabras todo lo que deben cumplir de manera general quienes forman parte de la comunidad educativa, para crear las mejores condiciones posibles para que se lleve a efecto el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Con todo se busca conocer la realidad del sistema educativo en nuestro país y realizar propuestas que verdaderamente propongan alternativas de mejoramiento significativo, teniendo como base datos reales sobre los cuales se tomen decisiones puntuales para generar una educación de calidad, que permita desarrollar en los estudiantes verdaderos talentos que juntamente

con una base disciplinaria transformen la sociedad actual, creando mejores oportunidades para todos.

1.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes

El rol del docente dentro de la sociedad actual, asume con el paso del tiempo un mayor protagonismo, por tal motivo es necesario identificar cuáles son las fortalezas y habilidades no desarrolladas de los maestros en nuestro medio, esto debido a que su responsabilidad en la formación de las personas ha adquirido un gran poder, que a la vez conlleva una gran responsabilidad.

Los Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, reunidos en Buenos Aires en marzo del presente año, ratificaron 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.

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.

Para esto en muchos países esta labor se la ejecuta mediante la aplicación de estándares, el Ministerio de Educación del Ecuador propone que para evaluar el desempeño profesional docente, nos basemos en cuatro aspectos fundamentales:

La **evaluación del desempeño docente** permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa.

Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación. La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

Identificar el potencial del docente hace factible la toma de decisiones a nivel individual y grupal para diseñar estrategias para una mejor preparación del profesor para enfrentar los retos por él asumidos. Sin embargo para entender mejor esta iniciativa es necesario clarificar ideas o puntos de partida como:

1.3.1 Desempeño profesional o laboral

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez (1995), como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Otra definición sobre este aspecto es la planteada por Chiavenato (2007), exponiendo que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción.

También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner (2006), quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Milkovich y Boudreau (2005), conceptualizan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.

Con todo lo anterior se concluye que el desempeño laboral consiste en el conjunto de características que determinan la efectividad de la persona en el cumplimiento de una tarea o función dentro de un determinado contexto.

1.3.2 El Docente.

La palabra deriva del término latino **docens**, que a su vez procede de *docēre* traducido al español como “**enseñar**”. Desde tiempos remotos se nombran grandes maestros en especial de la sociedad griega como: Sócrates, Descartes, Platón entre otras, que dentro de su entorno se convirtieron en verdaderos guías que hasta hoy en día sus ideas perduran y son la base de la filosofía de vida de personas e instituciones. Por ejemplo la frases “Pienso luego existo”, “Solo sé que nada sé”. En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de **profesor** o **maestro**, haciendo referencia a la persona que cumple la tarea de formar o enseñar.

Perfil del docente de calidad.

El perfil del docente ha ido evolucionando demostrando su carácter dinámico, se ha construido desde la idea simple de concebirlo como el transmisor de información, hasta definirlo como el mediador para la generación del conocimiento en el

estudiante. Al cambiar el concepto también lo hace en el perfil siendo la principal de sus características la de convertirse en un medidor o facilitador del aprendizaje.

Algunas características que delimitan el perfil del docente de la post modernidad, de acuerdo a la concepción de José García (2006).

- Tener alta sensibilidad a las actividades culturales, de recreación y deporte.
- Demostrar alta identificación con la cultura y valores nacionales.
- Tener una alta formación científica, técnica y humanística.
- Demostrar los manejos suficientes de la tecnología educativa.
- Demostrar liderazgo y autodesarrollo permanente.
- Ser un orientador y facilitador del aprendizaje.
- Tener capacidad para analizar y aplicar innovaciones pedagógicas.
- Demostrar capacidad y conocimiento adecuado de las técnicas participativas y grupales.

Debe tratar que el alumno sea quien genere su aprendizaje proporcionando alternativas para que eso ocurra, como la construcción de significados Y esta situación de aprendizaje debe aplicarse en todas las áreas, así se conseguiría alumnos con aprendizajes significativos.

Esto conlleva a que el maestro tiene que conocer los intereses de alumnos(as), sus diferencias individuales, sus inteligencias múltiples, sus necesidades evolutivas, los estímulos de sus contextos: familiares, comunitario y educativos y mediar el nuevo aprendizaje con esas realidades, tarea que en la práctica conlleva el desarrollo de una gran creatividad junto con una disciplina y vocación de servicio.

1.3.3 Evaluación del docente:

Para determinar la calidad de la educación en nuestro medio es importante tener como referencia el desempeño del docente, tomando en cuenta referentes que permitan establecer comparaciones, para esto el Ministerio de Educación del

Ecuador (2010), dentro del plan decenal dio a conocer estándares que hacen posible llevar a cabo esta tarea.

1.3.3.1 Estándares del Desempeño Docente

Son descriptores que señalan las habilidades, competencias y talentos que un educador debe poseer, para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje; o lo que se conoce como prácticas pedagógicas. El Ministerio de Educación del Ecuador Toma en cuenta los siguientes aspectos:

- **Desarrollo Curricular.** que hace referencia al dominio del conocimiento sobre el área que enseña, que se refleja en la realización de actividades.
- **Gestión del aprendizaje:** involucra todas las estrategias que facilitan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje por parte del maestro, como es la planificación, el clima de aula entre otras.
- **Compromiso Ético.** Se relaciona con la actitud del maestro, que es un claro indicador de su vocación, asumiendo la responsabilidad de la tarea de formar seres humanos, siendo su estilo de vida el ejemplo de los alumnos.
- **Desarrollo Profesional:** Hace referencia a la actualización y capacitación constante por parte del maestro en todos los aspectos que involucra su profesión.

Al entender estas ideas concluimos que se pretende tener una idea global acerca de cómo el docente lleva a efecto su tarea, siendo necesario la creación de instrumentos de evaluación que permitan la obtención de datos cualitativos y cuantitativos

1.3.3.2 Instrumentos para la evaluación del desempeño profesional docente

La evaluación del desempeño profesional docente debe contemplar diversas estrategias que hagan factible un resultado que se aproxime a la realidad por tanto se deben ejecutar las siguientes acciones: Autoevaluación, Coevaluación en la que

se incluyen Directivos Estudiantes Padres de Familia , también es necesario procesos de observación y entrevistas.

La Universidad Técnica Particular de Loja, ha diseñado instrumentos (encuesta), que buscan establecer datos acerca del desempeño profesional del docente tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- **Sociabilidad Pedagógica:** Está relacionada con la manera como el docente se relaciona con sus estudiantes.
- **Habilidades Pedagógicas y Didácticas:** Evalúa la capacidad del maestro para la aplicación de estrategias y metodologías que faciliten el aprendizaje del estudiante.
- **Desarrollo Emocional: Investiga** la capacidad del maestro para expresar sus ideas y sentimientos.
- **Atención a Estudiantes con necesidades especiales:** Da a conocer la habilidad del profesor para diseñar y llevar a efecto mecanismos de apoyo a estudiantes con dificultades en su comportamiento o aprendizaje, integrándolos dentro del grupo de clase.
- **Aplicación de normas y reglamentos:** Pone de manifiesto en primer lugar si el docente acata las disposiciones dadas en el reglamento de la Institución y la manera como las promueve en sus estudiantes para que también las cumplan.
- **Relación con la comunidad:** En general indica la forma como el maestro maneja sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia y directivos.
- **Clima de trabajo:** Evidencia la contribución del maestro para crear un ambiente propicio para el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, a través de los recursos de comunicación y su carisma.
- **Disponibilidad al cambio:** Da a conocer la capacidad del docente para adaptarse a nuevas propuestas de trabajo y asumir retos que involucran gran esfuerzo.

1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.

Si bien es cierto que el maestro es quien está directamente relacionado con los estudiantes y es quien a través de su proceder influye de manera directa sobre ellos, esto no significa que la función del Directivo, sea menos importante, por cuanto sobre sus hombros recae la parte administrativa, la cual debe ser ejecutada con efectividad para obtener una educación de calidad.

1.4.1. El Directivo.

La palabra director proviene en su etimología del latín director aludiendo a quien dirige, y a su vez dirigir proviene del vocablo latino “dirigere”, y significa ordenar en muchas direcciones, por lo cual su tarea es básicamente es administrativa.

El directivo es entonces aquel que manda, suponiendo una relación de mando-obediencia; es quien ordena, guía y dispone un emprendimiento. Así existen directores en escuelas y otros institutos de enseñanza, directores médicos, directores de tesis, directores teatrales, de cine o de orquesta, directores de museos, etcétera.

En lo que se refiere al Directivo en el plano de la Educación se lo puede definir como:

Es el trabajador dictaminado y nombrado, como la autoridad responsable del correcto funcionamiento, organización, operación y administración de la institución educativa a su cargo. Dentro de los Directivos se mencionan: Rector, Vicerrector, Inspector, Miembros del Consejo Técnico y Directivo.

La función principal del director es la de crear un conjunto más allá de las partes, una institución no es la suma de las partes, sino ese todo funcional armónico, comparándolo como un director de orquesta, necesita que los diferentes instrumentos musicales se integren en un todo, que es la obra musical, el director tiene la partitura musical en sus manos pero no los instrumentos.

El liderazgo del director debe estar orientado a la tarea y al apoyo socio - emocional, ninguna direccionalidad debe priorizar sobre la otra o anularla, probablemente según la situación institucional y los momentos de las mismas tendremos que orientarnos más una, que a otra, por ejemplo, ante la muerte de un familiar cercano de alguno de los actores perteneciente a la institución sería un desacierto, "aquietar las aguas", o tratar de armonizar la situación direccionando el enfoque solo a la tarea, en una suerte de obviar el estado emocional de la comunidad como si nada pasara. El dar un tiempo a la contención de la situación sería lo aconsejable.

Lo que implica estar en una actitud empática con relación a los actores institucionales, actitud que le permitirá un acercamiento o alejamiento de los mismos, según el grado de madurez afectiva individual y colectiva, y su eficiencia en el logro de sus tareas, para intervenir direccionando su conducta o quehaceres. En la vida institucional el directivo no puede estar presente en todas las actividades, tomas de decisiones, para estar en todo y a la vez en nada debería por un lado organizar sus espacios de mayor incumbencia, o de mayor urgencia o como también los prioritarios y delegar en otros actores la realización de determinadas tareas.

Perfil del directivo ideal.

De acuerdo a Solis Fernando (2001), el Directivo debe poseer varias características que le permitan llevar a cabo sus tareas de la mejor manera posible, para esto se toman en cuenta las siguientes:

- **Altruista:** actitud basada en la consideración del bienestar de los demás.
- **Autocrítico crítico y receptivo a la crítica:** Debe ser capaz de combatir todo intento de obstaculizar la crítica, complacencia y tendencia a exagerar los éxitos. Debe reconocer sus debilidades y superarlas.
- **Buen administrador del talento humano y material:** Debe preservar los bienes del estado y realizar una correcta gestión de los recursos humanos

- **Carismático:** Conjunto de cualidades que le dan un atractivo especial a una persona.
- **Coherente:** Debe existir una relación entre su forma de pensar y actuar, entre lo que dice que los colaboradores deben hacer y lo que hace.
- **Comunicativo:** Hacer partícipe a otros de lo que uno tiene. Basada en la práctica de una comunicación asertiva, con respeto a los colaboradores y escuchar sus criterios, sin imponerse. No humillar.
- **Creativo:** Martí expresaba que crear es un deber del hombre, el directivo debe buscar constantemente soluciones, enfrentar nuevos retos. Es necesario que propicie la creación colectiva.
- **Dinámico:** Dotado de la energía encaminada a alcanzar los objetivos de trabajo.
- **Inteligente:** Dotado de facultades intelectuales, que como dijo Martí, no es la facultad de imponerse, sino el deber de serle útil a los demás.
- Honrado y modesto: Honestidad, decoro, compostura.
- **Modestia:** recato en las acciones de la palabra.
- **Humanismo:** Debe solidarizarse con sus semejantes, uno de los valores que tanto nos diferencian de otros profesionales.
- **Líder:** Como incursor o iniciador de conductas, arrastrar a las masas fundamentado en la fuerza del ejemplo personal.
- **Investigador:** Buscando de forma constante, las causas de los problemas, ayudar a encauzarlos y resolverlos. Utilizar la ciencia y la técnica en función de resolver los problemas que se presenten.
- **Optimista:** Con una propensión a ver las cosas de una forma favorable, positiva y transmitirla a los colaboradores.
- **Respetuoso:** Como manifestación de acatamiento que se hace por cortesía. Respetarse a sí mismo y los que lo rodean, predicar con el ejemplo personal como forma de obtener el respeto y reconocimiento; cumplir con la palabra empeñada.
- **Sencillo:** “La sencillez es la grandeza”, palabras del Apóstol que nos impulsan a alcanzar la grandeza a través de lo sencillo, combatir la vanagloria, autosuficiencia y engreimiento.
- **Sensible:** Rasgo compatible con el ejercicio de la autoridad revolucionaria, debe saber situarse en el lugar del otro. Ayudar a

enmendar errores en el desempeño del trabajo. Mostrarse solícito ante los problemas de sus compañeros.

- **Sacrificado:** Martí sobre el sacrificio dijo: “Los que no tienen el valor de sacrificarse han de tener, al menos, el valor de callarse ante los que se sacrifican”. El directivo debe entregarse por completo a la función que realiza.
- Con todo lo descrito se puede comprender que son las características que todo ser humano debe poseer, sin embargo en un directivo es necesario su notoriedad de manera significativa con la finalidad de generar mayor confianza en las personas.

1.4.2 Evaluación del Directivo

Todos los miembros de una organización necesitan ser evaluados, esto permite identificar las virtudes del ser y lo que necesita desarrollar para cumplir con mayor eficiencia su labor, los Directivos con mayor razón por cuanto sobre ellos recae las responsabilidades legales, y en la Educación esto es sumamente importante.

En un artículo publicado por el diario el Mercurio el 18 de Mayo de 2012 señala:

“El Ministerio de Educación en coordinación con la Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación, informa que mediante la resolución No. 002-12, expide LA NORMATIVA PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A DOCENTES Y DIRECTIVOS, con estos antecedentes, y sobre la base de las competencias delegadas a la Coordinación General de Planificación y a la Dirección de Análisis e Información Educativa, se comunica que la fase INTERNA de la evaluación obligatoria al desempeño docente para el año lectivo 2011-2012 Régimen Sierra, se aplicará del 28 de mayo al 01 de junio de 2012, y la correspondiente a directivos institucionales del 04 de junio al 08 de junio de 2012.

La fase INTERNA de la evaluación obligatoria al desempeño docente para el año lectivo 2012-2013 Régimen Costa, se aplicará del 09 al 13 de julio de 2012, y la correspondiente a directivos institucionales se aplicará del 16 al 20 de julio de 2012.

La evaluación EXTERNA a docentes y directivos de ambos regímenes se realizará en el mes de agosto de 2012, a través del sistema de evaluación en línea, como se explica en la Resolución expedida por la Junta.

Para el efecto se ha elaborado un instructivo para el operativo de evaluación de desempeño docente y directivo institucional, que orientará las acciones a realizar en cada una de las provincias, bajo la coordinación de las Subsecretarías y Coordinaciones Zonales de Educación.

Los instructivos, instrumentos de evaluación y listados de docentes a ser evaluados se encuentran en la página web del Ministerio de Educación www.educacion.gob.ec, desde del jueves 10 de mayo del presente año y se ha publicado en la planta baja de la Dirección de Educación del Azuay.

La evaluación es de carácter obligatorio para los docentes y directivos de las diferentes instituciones educativas de la provincia del Azuay, la que tiene como propósito medir los conocimientos teóricos, prácticos de cada uno de ellos, para saber si se cuenta con personal capacitado de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Educación”

De igual manera los Directivos de cualquier organización deben ser evaluados, esto debido a que en varias ocasiones, se ha comprobado que la toma de inadecuadas decisiones por parte de este ha generado dificultades marcadas que no han permitido la obtención de logros.

1.4.2.1 Estándares de calidad para la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011), ha propuesto estándares de calidad que todos quienes ocupen cargos directivos, dentro de las Instituciones de

Enseñanza, deberían cumplir, con la finalidad de contribuir de manera significativa para una educación con calidad.

- Liderazgo: que tiene que ver con la capacidad de creación y ejecución de proyectos, demostrando habilidades de empatía, flexibilidad y firmeza, que hagan posible el desarrollo de la institución Educativa.
- Gestión Pedagógica. Hace referencia a la necesidad de liderar el trabajo técnico pedagógico desde su planificación hasta su correcta ejecución del mismo, evaluando de manera permanente el trabajo desempeñado.
- Gestión del talento humano y recursos. En este menciona la habilidad del directivo para cohesionar los talentos individuales y alcanzar un alto nivel de trabajo en equipo, haciendo posible la consecución de metas y objetivos con la optimización de recursos.
- Clima Organizacional y convivencia escolar. El directivo debe garantizar la adecuada convivencia dentro de un clima apropiado de trabajo, tomando como base el respeto a las diferencias individuales, fortaleciendo los lazos en la comunidad educativa.

Conocer las fortalezas y habilidades no desarrolladas es una tarea imprescindible, para esto es necesario la aplicación de instrumento de evaluación que ayuden a visualizar lo antes mencionados, con el establecimiento de datos estadísticos que permitan elaborar conclusiones y tomar decisiones para el diseño de estrategias que permitan elevar el nivel de Dirección en las Instituciones Educativas, partiendo de los aspectos positivos determinados en la investigación.

1.4.2.2 Instrumentos para la evaluación del desempeño profesional de los directivos

La evaluación del desempeño profesional de los directivos debe contemplar diversas estrategias que hagan factible un resultado que se aproxime a la realidad por tanto se deben ejecutar las siguientes acciones: Autoevaluación, Coevaluación en la que se incluyen Directivos Estudiantes Padres de Familia.

La Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la guía del Magister Víctor Chininin (2011) hace la presentación del diseño de instrumentos (encuesta), que buscan establecer datos acerca del desempeño profesional del docente tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Competencias Gerenciales: Pretende dar a conocer el manejo por parte del Directivo acerca de la situación administrativa de la Institución, en lo referente al cumplimiento de funciones por parte de todos quienes ocupan cargos en esta área, incluyendo a Padres de Familia y estudiantes

Competencias Pedagógicas: Está enfocada a evaluar cómo el Directivo lidera el trabajo Técnico pedagógico, tomando en cuenta el seguimiento en el aula, en la planificación y resolución de problemas de este tipo.

Competencias de Liderazgo en la Comunidad.: Es un conjunto de Items, que hacen referencia a la influencia del Directivo sobre la Comunidad, en la cual se destacan las relaciones interpersonales, y el desarrollo de actividades en beneficio de todos quienes la integran

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

➤ **Participantes**

El presente trabajo de investigación 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 cabo en el **Colegio Particular “Paulo Freire”**, institución que empezó sus actividades en octubre del año 1992. A través de un proyecto que nace de una profunda vocación de servicio unida al convencimiento de que la Educación es el instrumento para la transformación social que nuestra realidad demanda.

El modelo educativo vigente en la Institución se fundamenta en los postulados de la Pedagogía Crítica de Paulo Freire, el Constructivismo Social y el Desarrollo del Pensamiento Conceptual.

El equipo Docente está integrado por profesionales de la educación, capacitados para brindar a niños y niñas, desde sus más tiernos años, un ambiente impregnado de respeto y afecto para que realicen un aprendizaje integral, logrando un desarrollo armónico que incentiva su natural curiosidad. De esta manera promovemos un proceso continuo e integral que se prolonga hasta la culminación del Bachillerato, con objetivos sistemáticos, coherentes y concatenados. (<http://www.colegiopaulofreire.org/6.htm> octubre 19, 2012).

➤ **Población**

A continuación se presentan los diferentes estratos de la población considerados en la presente investigación:

TABLA 1
POBLACION A INVESTIGARSE EN EL COLEGIO PAULO FREIRE

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente: Director o Rector	1
Docentes del 8vo, 9no y 10mo Año de Educación Básica	6
Docentes del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato	5
Estudiantes del 8vo, 9no y 10mo Año de Educación Básica	80
Estudiantes del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato	76
Padres de Familia	156
Para el desempeño profesional directivo: Director o Rector	1
Consejo Directivo o Técnico	4
Consejo Estudiantil	3
Comité Central de Padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

➤ **Muestra**

Una vez recopilados los datos de la población a investigarse en el Colegio Particular Paulo Freire ver anexos (Tabla 1), se establece que el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

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

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

Determinación de la muestra calculada

Selección de la muestra de estudiantes del 80, 90 y 100 Año de Educación Básica

N: 80 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 80}{(0.05)^2 \times (80 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.25 \times 80}{0.0025 \times 79 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{73.832}{0.1975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{73.832}{1.1579}$$

n = 64 estudiantes

Selección de la muestra de estudiantes del 10, 20 y 3 Año de Bachillerato

N : 76 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 76}{(0.05)^2 \times (76 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{72.99}{0.1875 + 0.964}$$

$$n = \frac{72.99}{1.1479}$$

n = 64 estudiantes

Selección la muestra de padres de familia en la institución educativa

N : 156 padres de familia:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 156}{(0.05)^2 \times (156 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 156}{0.0025 \times (156 - 1) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.25 \times 156}{0.0025 \times (155) + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{149}{0.3875 + 0.9604}$$

$$n = \frac{149}{1.3479}$$

n = 111 padres de familia

➤ **Técnicas e instrumentos de investigación**

Técnicas

Los métodos de investigación aplicados fueron el descriptivo, analítico y sintético, que permitieron explicar y analizar el objeto de la investigación. El método analítico - sintético, facilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El **método inductivo y el deductivo** utilizado, permitió configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

El **método estadístico**, hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Método Hermenéutico, permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

Encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al director o rector, docentes y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al director o rector, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

Observación

En la presente investigación, se llevó a cabo la observación por parte del investigador de una clase impartida a un docente seleccionado de la institución, con el propósito de reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente a fin de mejorar la práctica en el aula.

Instrumentos

Las herramientas que se aplicaron para investigar los referentes teóricos sobre: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012” como requisito básico para el análisis e interpretación de la **Encuesta de AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento para la autoevaluación de los docentes)**

Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementó como se ha mencionado la técnica de la encuesta, para la cual se utilizaron instrumentos de autoevaluación, coevaluación y evaluación tanto para docentes como para directivos, siendo su objetivo fundamental reflexionar sobre el desempeño profesional de maestros, con el fin de mejorar las prácticas en el aula, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad, para ello se ha considerado los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación de los docentes
- 2) Para la coevaluación de los docentes
- 3) Para la evaluación de los docentes por el director o rector
- 4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes
- 5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

En relación con la evaluación de desempeño profesional directivo, se aplicó la correspondiente encuesta, con la finalidad de obtener información sobre el desempeño

profesional del Director, a fin de mejorar la gestión de la institución a la que dirige, empleando como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación del director o rector
- 2) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico
- 3) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
- 4) Para la evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia.
- 5) Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

➤ **Diseño de investigación**

El tipo de investigación realizada es socioeducativa enfocada en el paradigma del análisis crítico basada en el establecimiento de la base teórica que sustenta la investigación en una bibliografía básica y complementaria, facilitando explicación y caracterización de la importancia de la evaluación del desempeño docente y directivo en las instituciones educativas del Ecuador, lo que permitió, conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

El trabajo práctico desarrollado y la aplicación de los instrumentos de evaluación se realizó en el Colegio Particular Paulo Freire, afectando o beneficiando no solo a la institución, sino a toda la comunidad donde se encuentra ubicada esta institución; por ello la enmarcamos tanto social como educativa ya que se evaluó no solo destrezas pedagógicas y didácticas sino también destrezas sociales y emocionales. Se constituye una investigación basada en el paradigma de análisis crítico, puesto que de ellas vierten ciertos valores numéricos a los cuales se les debe dar un valor y análisis crítico pudiendo en ellos detectarse posibles fallas y soluciones a las mismas.

➤ **Proceso de Investigación**

Para la investigación de campo, en primera instancia se ubicó la institución a ser evaluada, luego se separó a los cursos 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, a quienes se envió la encuesta con los estudiantes para ser completadas;

pues un alto porcentaje de los representantes manifestaron no poder asistir a la convocatoria.

Una vez recopilada la información, 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.

➤ **Comprobación de los supuestos**

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

Según la hipótesis de este trabajo, la educación ecuatoriana es mediocre y de mala calidad. Comprobaremos más adelante según los resultados que aunque no es mediocre tampoco es excelente, más bien está dentro del parámetro de bueno y que mediante la propuesta del proyecto se pretende llegar a la excelencia.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (11 cues- tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,102	0,231	0,618	11	0,951	0,095
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0,154	0,824	11	1,029	0,103
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	1,133	11	1,133	0,113
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,026	0	0,539	0,309	11	0,874	0,087
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,051	0,231	0,618	11	0,9	0,090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,997	0,700

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,308	0,721	11	1,029	0,103
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,308	0,618	11	0,926	0,093
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,026	0	0,154	0,721	11	0,901	0,090
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,255	0,154	0,412	11	0,821	0,082
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,093
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,308	0,515	11	0,874	0,087
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,026	0,051	0,077	0,824	11	0,978	0,098
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,385	0,515	11	0,951	0,095

2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	0,308	0,618	11	0,977	0,098
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,102	0,308	0,515	11	0,925	0,093
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,308	0,618	11	0,926	0,093
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,385	0,515	11	0,9	0,090
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,026	0	0,077	0,927	11	1,03	0,103
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,026	0,051	0	0,927	11	1,004	0,100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,231	0,721	11	0,952	0,095
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,106
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,102	0,231	0,618	11	0,951	0,095
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,539	0,309	11	0,899	0,090
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la	0	0,026	0,153	0,154	0,515	11	0,848	0,085

información y la comunicación.								
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,106
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,093
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,102	0,077	0,721	11	0,9	0,090
2.24.3 Reflexionar.	0	0,026	0	0,077	0,927	11	1,03	0,103
2.24.4. Observar.	0	0	0,102	0,154	0,721	11	0,977	0,098
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,102	0,077	0,721	11	0,9	0,090
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,102	0,077	0,824	11	1,003	0,100
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,153	0,154	0,618	11	0,925	0,093
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,051	0,154	0,824	11	1,029	0,103
2.24.10.Escribir correctamente.	0	0	0	0,308	0,721	11	1,029	0,103
2.24.11.Leer comprensivamente.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
2.24.12. Escuchar.	0	0,026	0	0,077	0,927	11	1,03	0,103
2.24.13. Respetar.	0	0,026	0	0,154	0,927	11	1,107	0,111
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,385	0,515	11	0,951	0,095
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,231	0,618	11	0,9	0,090
2.24.16. Concluir.	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,093
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0,077	0,824	11	0,952	0,095
2.24.18. Preservar.	0	0,026	0	0,231	0,618	11	0,875	0,088
TOTAL	-	---	---	---	---	---	39,45	3,946
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					DOCENTES (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,026	0	0,154	0,824	11	1,004	0,100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,026	0	0,616	0,206	11	0,848	0,085

3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,077	0,927	11	1,004	0,100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0,308	0,618	11	0,926	0,093
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,102	0,539	0,103	11	0,744	0,074
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,078	0	0,462	0,206	11	0,746	0,075
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,078	0,102	0,385	0	11	0,565	0,057
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,026	0	0,462	0,412	11	0,9	0,090
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,876	0,988
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,693	0,206	11	0,899	0,090
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,102	0,462	0,206	11	0,796	0,080
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,102	0,231	0,515	11	0,848	0,085

4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,153	0,154	0,618	11	0,925	0,093
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0	0,385	0,515	11	0,926	0,093
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,153	0,154	0,515	11	0,848	0,085
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,204	0,385	0,206	11	0,795	0,080
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,026	0	0,462	0,412	11	0,9	0,090
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0,308	0,618	11	0,926	0,093
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0,462	0,412	11	0,874	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,737	0,874
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	0	0,308	0,618	11	0,952	0,095
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111

5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1,133	11	1,133	0,113
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,026	0	0,077	0,927	11	1,03	0,103
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	1,03	11	1,03	0,103
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,026	0	0,077	0,927	11	1,03	0,103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,077	0,927	11	1,004	0,100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0,051	0,154	0,824	11	1,029	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0	0	1,03	11	1,056	0,106
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,45 2	1,045
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,153	0,539	0,103	11	0,795	0,080
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,052	0,102	0,077	0,515	11	0,746	0,075
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0,204	0,154	0,412	11	0,796	0,080

6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,102	0,462	0,206	11	0,77	0,077
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,051	0,385	0,412	11	0,874	0,087
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,231	0,618	11	0,9	0,090
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,102	0,154	0,721	11	0,977	0,098
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,026	0	0,539	0,206	11	0,771	0,077
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,153	0,231	0,412	11	0,796	0,080
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,425	0,743
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 11 cues- tionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,093
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,385	0,515	11	0,951	0,095

7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,462	0,412	11	0,874	0,087
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,102	0,462	0,309	11	0,873	0,087
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,308	0,721	11	1,029	0,103
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,231	0,618	11	0,9	0,090
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,102	0,231	0,618	11	0,951	0,095
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,154	0,824	11	1,029	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,536	0,854

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación aplicado a los docentes del colegio Paulo Freire
 Elaboración: Víctor Chinín
 Total: 11 docentes.

Análisis Interpretativo:

De acuerdo a los resultados obtenidos (8.536) en la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del colegio Paulo Freire, podemos visualizar que los maestros son buenos conocedores del ser humano y por lo tanto pueden cultivar las virtudes sociales en sus estudiantes, que las Habilidades Pedagógicas y Didácticas son capacidades y disposiciones de los docentes para realizar una actividad o tarea, por medio del uso de diversas estrategias para alcanzar el éxito educativo.

También podemos observar que existe un equipo profesional con un objetivo claro, respetuoso de la norma, capaz de generar nuevas ideas y trabajar de forma autónoma.

Tabla 2

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10 PTOS)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	4,235	11	4,235	0,424
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	4,235	11	4,235	0,424
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	4,235	11	4,235	0,424
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,576	1,156	1,540	11	3,272	0,327
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	1,152	0,867	0,77	11	2,789	0,279
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,576	1,156	1,54	11	3,272	0,327
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	1,152	0,867	0,77	11	2,789	0,279
1.8. Elabora recursos didácticos	0	0	0,768	1,156	1,155	11	3,079	0,308

novedosos.								
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,576	1,734	0,77	11	3,08	0,308
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,98 6	3,099
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,578	3,465	11	4,043	0,081
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,289	3,85	11	4,139	0,083
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,289	3,85	11	4,139	0,083
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,578	3,465	11	4,043	0,081
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0,578	3,465	11	4,043	0,081
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,407	0,408
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					(11 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	2,601	0,77	11	3,371	0,067

3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,192	2,312	0,77	11	3,274	0,065
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,192	1,734	1,54	11	3,466	0,069
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,192	0,867	2,695	11	3,754	0,075
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,865	0,277
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,289	3,85	11	4,139	0,083
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,289	3,85	11	4,139	0,083
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,289	3,85	11	4,139	0,083
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,578	3,465	11	4,043	0,081
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,578	3,465	11	4,043	0,081
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,289	3,85	11	4,139	0,083
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	1,156	2,695	11	3,851	0,077

4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,578	3,465	11	4,043	0,081
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,536	0,651

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario de coevaluación aplicado a los docentes del Colegio Paulo Freire. Elaboración: Víctor Chinín
Total: 11 docentes.

Análisis Interpretativo:

Al analizar la coevaluación de los docentes se puede interpretar que en la dimensión pedagógica los docentes siempre enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional, planifican las clases en coordinación con los compañeros de área y elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad.

Sin embargo, un 2,789 algunas veces adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes y aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes; debilidades que deben ser corregidas y practicadas bajo el compromiso de cada docente.

En la dimensión de cumplimiento a las normas y reglamentos el coordinador de la Institución investigada evalúa en qué medida los docentes se acoplan y respetan las normas y reglamentos académicos e institucionales en el ejercicio de sus funciones.

De acuerdo a los resultados se observa que los docentes si se apegan a las normas y reglamentos existentes en la Institución.

La disposición de cambio en la educación tiene un equivalente positivo en forma general; de acuerdo a la interpretación no se observan debilidades importantes, lo que indica que las metas y objetivos institucionales se revisan y proyectan a través de actividades innovadoras, en mira de posicionarse como una institución de calidad.

En la dimensión de desarrollo emocional se busca interpretar la respuesta que los docentes del establecimiento presentan ante los diferentes eventos positivos o negativos que atraviesan sus colegas y sus educandos. Esta dimensión con promedio sobre la media demuestra ser una de las mejores evaluadas destacando como una fortaleza institucional la buena relación entre compañeros.

Tabla 3

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,065
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	1,105	1,770	11	2,875	0,058
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,062
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,062
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,065
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,065
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados	0	0	0	0,663	2,360	11	3,023	0,060

obtenidos en la evaluación.									
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	1,326	1,475	11	2,801	0,056	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,628	0,493	
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
En promedio, el docente de su institución:									
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,065	
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0,221	2,950	11	3,171	0,063	
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,062	
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,884	2,065	11	2,949	0,059	
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,221	2,950	11	3,171	0,063	
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	3,245	11	3,245	0,065	
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0,663	2,360	11	3,023	0,060	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,901	0,438	

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (11 cues- tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	3,245	50	3,245	0,065
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,221	2,950	50	3,171	0,063
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,663	2,360	11	3,023	0,060
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,884	2,065	11	2,949	0,059
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,065
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,663	2,360	11	3,023	0,060
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,663	2,360	11	3,023	0,060
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,221	2,950	11	3,171	0,063
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	1,105	1,770	11	2,875	0,058
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares								
a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,884	2,065	11	2,949	0,059
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,674	0,613

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (11 cuestionarios)	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	0,221	2,950	11	3,171	0,063
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,884	2,065	11	2,949	0,059
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,221	2,950	11	3,171	0,063
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,221	2,950	11	3,171	0,063
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,065
TOTAL	--	--	--	---	---	---	15,707	0,314
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (11 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,065
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,065
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo	0	0	0	1,105	1,770	11	2,875	0,058

comunitario.								
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,062
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,462	0,249
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6,846

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario de la evaluación a los docentes desde el criterio de los directivos del Colegio Paulo Freire Elaboración: Víctor Chinín
Total: 11 docentes.

Análisis e interpretación:

En el instrumento para la evaluación de docentes por parte de los directivos en la dimensión de sociabilidad pedagógica podemos indicar que el personal docente debe motivar en sus estudiantes las habilidades de debate y el respeto por las opiniones diferentes, así como también tomar en cuenta el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes para establecer los contenidos de aprendizaje.

En lo referente a atención a estudiantes con necesidades individuales, encontramos que en la institución existen algunos maestros que no contribuyen a la no discriminación dentro del aula y que falta una planificación diferenciada que permita llegar a todos los estudiantes a la misma meta.

Desde el punto de vista de los directivos, los docentes en habilidades pedagógicas y didácticas superan la media de los ítems evaluados, sin embargo es importante que todos los objetivos de los docentes estén alineados de acuerdo al proyecto institucional, pues existe un 0.22 de ellos que todavía no logra encaminar su quehacer educativo en esta dirección.

Para la Rectora de la institución los maestros frecuentemente cumplen con todos los parámetros de esta dimensión, generando un ambiente agradable que permite un adecuado desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

En la relación de los docentes con la comunidad se visualiza un alto cumplimiento de los parámetros evaluados. Son pocos los docentes que deben mejorar esta dimensión.

Así se puede notar que la totalidad de docentes siempre participa en el desarrollo de la comunidad y gusta de programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.

Tabla 4

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

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (111 cuestionarios)	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	1,232	7,06	21,73	28,946	111	58,968	0,295
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,408	4,589	10,07	44,478	111	60,545	0,303
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,288	5,648	18,02	28,24	111	54,196	0,271
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,936	7,413	10,6	32,476	111	52,425	0,262
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,528	6,354	15,37	39,536	111	61,788	0,309
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3,168	7,06	15,9	18,356	111	44,484	0,222

1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,992	7,766	10,07	17,65	111	38,478	0,192
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,584	3,53	13,25	42,36	111	60,724	0,304
1.8.2. Sintetizar.	0	2,992	5,648	13,25	36,006	111	57,896	0,289
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					(111 cuestionarios)	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	2,112	5,648	17,49	32,476	111	57,726	0,289
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,528	5,295	15,9	38,124	111	59,847	0,299
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,76	7,413	12,19	28,946	111	50,309	0,252
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,816	6,707	13,25	19,768	111	42,541	0,213
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	2,816	4,589	13,78	19,768	111	40,953	0,205
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,64	7,413	12,72	20,474	111	43,247	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	294,623	1,473

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (111 cuestionarios)	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	2,464	5,648	6,89	9,884	111	24,886	0,124
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,52	8,119	9,01	7,766	111	28,415	0,142
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	2,112	7,06	13,25	24,004	111	46,426	0,232
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,64	9,178	10,6	21,886	111	44,304	0,222
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	3,696	5,295	9,54	11,296	111	29,827	0,149
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,816	6,001	10,6	12,708	111	32,125	0,161
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	1,76	9,884	11,66	28,946	111	52,250	0,261
TOTAL	--	---	---	---	---	---	258,233	1,291
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (111 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las	0	2,112	3,53	11,66	43,066	111	60,368	0,302

personas diferentes.								
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1,76	4,236	12,19	40,242	111	58,428	0,292
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,056	5,648	12,72	37,418	111	56,842	0,284
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,112	3,883	13,25	36,006	111	55,251	0,276
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1,76	3,883	11,66	40,948	111	58,251	0,291
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	1,408	5,295	14,31	38,830	111	59,843	0,299
TOTAL	---	---	---	---	---	---	348,983	1,745
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								17,31
								0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario de la evaluación a los docentes desde el criterio de los estudiantes del Colegio Paulo Freire.

Elaboración: Víctor Chinín

Total: 111 estudiantes

Análisis e interpretación:

En el instrumento para la **EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES** en la dimensión de **HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**, se puede observar una debilidad obteniendo un total de 4.234 sobre 7.655, advirtiendo que los maestros no hacen uso de las tecnologías de comunicación e información para sus clases, siendo este un material necesario y una poderosa herramienta pedagógica y didáctica que permite aprovechar la capacidad multisensorial de los estudiantes, combinando textos, gráficos, sonido, fotografías, animaciones y videos lo que permite transmitir el conocimiento de manera mucho más natural, vívida y dinámica, lo cual resulta crucial para el aprendizaje.

Las dimensiones básicas de la educación de la sociabilidad son la educación de la afectividad, de la memoria, de la imaginación y de los intereses. Se asocia a cada uno de estos aspectos al desarrollo de unas actitudes y valores.

En la variable de habilidades de sociabilización pedagógica algunos estudiantes opinan que los maestros no recuerdan a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior y un alto índice de alumnos piensa que los docentes casi siempre utilizan el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes comprendan y asimilen los conocimientos.

El ritmo de aprendizaje varía de acuerdo a las capacidades por lo que debe adaptarse el currículo para atender y lograr una asimilación de conocimientos de todos los estudiantes de un salón de clase. En esta dimensión podemos observar que existe la mayor debilidad dentro de la evaluación de los estudiantes a sus maestros, ellos consideran que no existe evaluación individual de los aprendizajes, que en caso de ser necesario el personal docente no solicita el apoyo externo de un profesional y que existe indiferencia ante la inasistencia de los docentes a sus jornadas escolares.

Finalmente, podemos concluir en que existe una adecuada relación entre estudiantes y docentes, siendo este un aspecto positivo pues el trabajo conjunto y en un ambiente agradable se refleja en la calidad de convivencia de la institución. Se observa que el mayor puntaje (43.066) se encuentra en el hecho de que en esta institución los maestros les enseñan a sus alumnos a respetar a las personas diferentes.

Tabla 5

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

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN	TOTAL (97 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO

El docente:									
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0,422	5,473	33,496	23,604	97	62,995	0,315	
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	3,789	44,872	14,331	97	62,992	0,315	
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	5,052	30,336	31,191	97	66,579	0,333	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	192,566	0,963	
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (97 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	2,105	13,272	59,853	97	75,23	0,376	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	1,684	10,112	64,911	97	76,707	0,384	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	2,947	34,76	29,505	97	67,212	0,336	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	2,111	2,526	32,232	32,877	97	69,746	0,349	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	288,895	1,444	
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (97 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y	0	0,211	2,947	35,392	27,819	97	66,369	0,332	

respeto.									
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	1,266	20,21	0,632	35,406	97	57,512	0,288	
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	2,947	36,024	27,819	97	66,79	0,334	
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	2,947	36,024	27,819	97			
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0,211	5,052	37,92	20,232	97	63,415	0,317	
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	4,21	34,128	27,819	97	66,157	0,331	
TOTAL	--	---	---	---	---	---	320,243	1,601	
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (97 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,422	8,42	28,44	25,29	97	62,572	0,313	
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0,422	9,262	27,176	25,29	97	62,15	0,311	
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	6,633	8,42	33,496	17,703	97	62,15	0,311	
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,422	8,42	34,128	16,86	97	59,83	0,299	

4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0,63	10,95	28,44	18,546	97	58,565	0,293	
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0,63	10,1	26,54 4	22,761	97	60,042	0,300	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	365,30	1,827	
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								11,26	4

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario de la evaluación a los docentes desde el criterio de los padres de familia del Colegio Paulo Freire.
 Elaboración: Víctor Chinín
 Total: 97 padres de familia

Análisis e interpretación:

La presente tabla muestra que los padres de familia o representantes miran la labor del docente en cuanto a la relación con la comunidad de manera positiva, pues los tres aspectos evaluados tienen una puntuación de 62.995, lo que nos permite entender que las relaciones interpersonales tanto con los estudiantes como con los padres de familia se construyen en base al respeto y la colaboración mutua.

Mediante la elaboración y aplicación de normas y reglamentos en el marco de instrumentos legales, normativos y de políticas tales como planes, códigos, directrices, protocolos y acuerdos, el Ministerio de Educación fomenta y armoniza las mejores prácticas y estándares aceptados para una buena marcha de los establecimientos educativos.

Luego de analizada la variable normas y reglamentos vemos que los padres de familia consideran que existe un correcto cumplimiento de las normas establecidas en la institución, sobresaliendo con un 76.707 el hecho de que los docentes permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, requisito necesario para poder llevar a cabo lo planificado al inicio del año sin dificultades o retrasos.

En la dimensión relacionada a la sociabilidad pedagógica, se observa que los padres de familia tienen una opinión dividida en el aspecto que evalúa la manera de resolver los problemas de indisciplina de sus representados sin que exista agresión verbal o

físicamente, dando a entender que existen maestros que no aplican estrategias adecuadas para este tipo de necesidades con los estudiantes.

Las inteligencias múltiples son parte del ser humano y lo hace diferente, la educación enfoca la atención hacia aquellas individualidades para insertarlos en la sociedad, de allí que en cuanto a la atención que los docentes prestan a los estudiantes con necesidades individuales los encuestados opinan que los docentes deben planificar actividades de acuerdo al ritmo de trabajo de sus hijos en la clase, permitiéndoles un aprendizaje duradero.

Tabla 6

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	6	0
2. Inicia su clase puntualmente.	6	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	4	2
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	4	2
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	6	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	4	2
Total respuestas	30	6
Puntaje total.	37,50	0,00
Puntaje promedio.	3,75	0,00

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	6	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demostraciones</i> .	5	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	5	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	5	1
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	4	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	5	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	5	1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	4	2
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	4	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	5	1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	5	1
13. Envía tareas	6	0
Total respuestas	64	14
Puntaje total.	80	0
Puntaje promedio.	8,00	0,00

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	6	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	5	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	5	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	4	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	5	1
Total respuestas	25	5
Puntaje total.	31,3	6,3
Puntaje promedio.	3,13	0,00
Calificación de la Observación de la Clase impartida	23.75/30	

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en la observación de una clase impartida por los docentes del colegio Paulo Freire
Elaboración: Víctor Chinín

Análisis e interpretación:

En la tabla que resume la observación de las clases impartidas por los docentes en cuanto a las actividades iniciales que son el punto que permite ubicar cuales son los conocimientos previos que el estudiante posee, se puede observar que el docente siempre: presenta el plan de clase al observador, inicia su clase puntualmente y presenta el tema de clase a los estudiantes, sin embargo se observa una puntuación baja en los parámetros relacionados al desconocimiento de los objetivos de la clase por parte de los estudiantes y la carencia de una evaluación diagnóstica que le permita al maestro partir con un conocimiento sólido de los saberes de sus estudiantes.

El proceso de enseñanza – aprendizaje requiere el manejo metodológico que reúne una serie de pasos coordinados para llegar a redescubrir el conocimiento, de acuerdo a los resultados obtenidos, la tabla 6 nos indica que el docente siempre considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, así como también que existe una comunicación permanente con los padres de familia por medio de las tareas que les permita a los representantes conocer el avance académico de sus hijos, las áreas que deben ser afianzadas para lograr de manera efectiva los objetivos, son asignación de actividades alternativas a los estudiantes para que

avancen más rápido, finalizar la clase con un resumen de los puntos más importantes. y realizar algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. Por lo observado se puede decir que los procesos didácticos están bien encaminados.

En la dimensión de ambiente en el aula se nota que un alto número de docentes son afectuosos y cálidos con los estudiantes, los llaman por sus nombres. Además vemos que la amabilidad y el respeto, motiva a los estudiantes para que tengan un mayor rendimiento y desempeño dentro y fuera del aula, siendo una fortaleza para la institución educativa.

Tabla 7

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cues- tiona- rios)	VALORACI N TOTAL	VALORACI N PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.6. Controlo el cumplimiento	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

de la jornada escolar, según los horarios establecidos.								
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,2332	1	0,233	0,047
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,2332	1	0,2332	0,047
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

institución.								
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
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	0,047
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
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	0,047
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	0,047
1.30. Dirijo la conformación del	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

Comité Central de Padres de Familia.								
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,023
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
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	0,035
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.42. Entrego oportunamente el	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

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.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
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	0,035
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

normativa legal.								
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
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	0,047
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
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	0,175	0	1	0,175	0,035
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
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	0,047
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	0,047
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	0,047
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.63. Actúo a favor del	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047

estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.								
TOTAL	--	--	---	---	---	---	13,866	2,773
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
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	0,047
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
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	0,047
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	0,047
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	0,175	0	1	0,175	0,035

2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,233	---	0,233	0,047
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	---	0,233	0,047
TOTAL	-	-	-	---	---	---	3,146	0,629

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cues- tiona- rios)+G 724	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047

3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,981	0,396
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							16,08

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario de Autoevaluación aplicado a los directivos del colegio Paulo Freire

Elaboración: Víctor Chinín

Análisis e interpretación:

Las competencias gerenciales son un conjunto de destrezas fundamentales con las que cuenta un directivo competente, prácticas de gestión que estén positivamente correlacionadas con el buen desempeño docente, buena gestión educativa y excelentes logros de los estudiantes. En la autoevaluación de la rectora de la institución se evidencia que existe un liderazgo organizado, coherente con las políticas

institucionales y apegadas a los lineamientos establecidos por las autoridades nacionales.

Un gerente educativo, aparte de competencias gerenciales, requiere tener una base sólida de conocimiento de todo lo relacionado al hecho educativo, de manera que pueda proyectarlos y transferirlos a situaciones específicas de su labor como gerente de una institución educativa. De acuerdo a los datos obtenidos se puede verificar que en la dimensión relacionada a **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**, la directora de la institución es una profesional de la educación que define objetivos académicos, desarrolla habilidades y actitudes tanto en el personal docente como en los estudiantes, guiando de manera eficiente el proceso a ella encomendado.

Para el correcto desarrollo del proceso educativo de un plantel se requiere que el líder esté en la capacidad de lograr armonía, coordinación y estabilidad en las relaciones y acciones de los miembros que integran la comunidad educativa. Los resultados de esta encuesta muestran que existe un buen liderazgo por parte de la rectora de la institución, donde no se confunden las buenas relaciones laborales y prevalece un trato justo para todos los miembros de la institución.

Tabla 8

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	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	0,944	4	0,944	0,067
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,067
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,067

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,067
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,059
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,059
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,177	0,7008	4	0,8778	0,063
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,236	4	0,413	0,030
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,059
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,055
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,059
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,059
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
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	0,944	4	0,944	0,067

1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
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	0,708	4	0,885	0,063
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
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	0,944	4	0,944	0,067
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,18	4	1,18	0,084
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,051
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,055
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,059
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,699	4	0,876	0,063
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067

1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
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	0,944	4	0,944	0,067
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	0,944	4	0,944	0,067
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,059
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	0,354	0,472	4	0,826	0,059
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,063
1.61. Elabora con el Consejo	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,059

Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.									
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,067	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	55,267	3,948	
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestio- narios	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIO N 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	0,944	4	0,944	0,067	
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	0,000	0,944	4	0,944	0,067	
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,067	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067	
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067	
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	-	0,944	4	0,944	0,067	

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,067
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
TOTAL	---	--	---	---	---	---	13,216	0,944
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	-	0,944	4	0,944	0,067
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,067
TOTAL	--	--	---	---	---	---	8,496	0,607
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							

Elaboración: Víctor Chinín

Total: 4 miembros

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario de evaluación a los Directivos por parte del Consejo Directivo o técnico del colegio Paulo Freire.

Análisis e interpretación:

La dimensión de Competencias Gerenciales está basada en la comunicación, una buena comunicación constituye el vehículo de expresión de pensamientos y sentimientos para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones humanas. En la dimensión Competencias gerenciales del directivo los miembros del Consejo directivo piensan que la directora realiza un trabajo acertado en cuanto al cumplimiento de la mayoría de los ítems aquí evaluados, debiéndose tomar en cuenta tres aspectos que se muestran debilitados: incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, participación de los padres de familia en la planificación de las labores de la institución y la promoción y apoyo para la innovación pedagógica.

El desarrollo de las competencias pedagógicas implica adquirir las destrezas, aptitudes, habilidades adecuadas para coordinar la organización del trabajo docente y responder a las necesidades actuales, en esta dimensión los miembros del consejo directivo considera que la rectora responde de manera satisfactoria a los aspectos de planificación, proceso y evaluación educativos.

En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad se observa que la rectora se preocupa por desarrollar actividades que apoyen las buenas relaciones de los miembros de la institución, contribuyendo a crear las condiciones y capacidades para que cada uno de los profesores, estudiantes y padres de familia lleguen a ser líderes en el ámbito en el que se desempeñan.

Tabla 9 EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestio- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,082
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,082
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,027
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,071
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,608	0,715	4	2,323	0,066

1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	2,144	0,000	4	2,144	0,061
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,077
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,071
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,071
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,071
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,077
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	1,608	0,715	4	2,323	0,066
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,082
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,281	0,982
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestio- narios)	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	1,608	0,715	4	2,323	0,066
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,071
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,071
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,536	0,000	4	0,536	0,015
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	2,145	4	2,681	0,077
TOTAL	-	-	-	---	---	---	10,544	0,301
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,077
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,077
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,608	0,715	4	2,323	0,066
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,082
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,071

3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,077
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,077
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2,860	4	2,860	0,082
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	2,145	4	2,681	0,077
TOTAL	--	---	-		---	---	23,95	0,684
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							13,448

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de evaluación de los directivos por parte de los Miembros del Consejo Estudiantil del colegio Paulo Freire
 Elaboración: Víctor Chinín
 Total: 4 miembros

Análisis e interpretación:

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil en la dimensión. **COMPETENCIAS GERENCIALES** se puede evidenciar que al frente de la institución se encuentra una persona capacitada en la docencia, recalándose una vez más que el monitoreo de maestro y personal administrativo debe mejorarse.

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil en la dimensión de **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** se puede indicar que el valor de 2.323 se encuentra en el parámetro correspondiente al poco monitoreo del desarrollo de clases del personal docente, lo que sugiere que

los procesos académicos no tienen una retroalimentación por parte de las autoridades de la institución, quedando la interrogante si lo que consta en el currículo escrito realmente se está ejecutando.

Después de analizar la dimensión **COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD** vemos que un 2.323 de miembros del consejo estudiantil consideran que se debe mejorar las relaciones existentes entre la rectora del colegio y los miembros de la comunidad educativa, pues la gerencia educativa se enfoca en la obtención de los objetivos planteados descuidando de cierta forma un parámetro importante dentro del proceso educativa.

Tabla 10

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestio- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068

1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,075
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,064
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,064
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	0,526	1,176	0,000	5	1,702	0,049
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
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	1,176	1,054	5	2,23	0,064

1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
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	0	2,635	5	2,635	0,075
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,075
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	1,176	1,054	35	2,230	0,064
TOTAL	---	---	---	---	---	---	54,677	1,562
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,075
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una	0	0	0	0	2,108	5	2,108	0,060

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.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,500	0,071
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,473	0,414
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestio- narios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,075
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,075
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,075
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,075
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,230	0,064
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,075
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,064
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,068
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,230	0,064

3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,500	0,071
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,730	0,707
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							12,409

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario de Evaluación al Rector o Director por el Comité Central de Padres de Familia del colegio Paulo Freire
 Elaboración: Víctor Chinín
 Total: 5 miembros

Análisis e interpretación:

Como parte de las competencias gerenciales que posee una autoridad educativa, está el hecho de incentivar, promover, apoyar, tomar en cuenta el punto de vista de quienes forman parte de su institución por el bienestar de todos. El 2.635 de los integrantes del comité central de padres de familia manifiestan que la rectora siempre se preocupa porque el personal asista a eventos de mejoramiento profesional, mantener informados a los organismos externos a la institución sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia y dar una atención oportuna a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. También se determina como el valor más bajo, 1.702, no se solicita informes sobre la rendición de cuentas por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Los miembros del Comité Central de Padres de Familia consideran que la rectora de la institución en su tarea de evaluar los objetivos y metas del establecimiento, así como los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación realiza un buen trabajo debiendo revisarse los ítems de trato a los estudiantes y derecho de matrícula a los alumnos con necesidades educativas especiales.

La población encuestada, con un 2.230, considera que falta por parte de la rectora: delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, vincular y relacionar las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

Tabla 11

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO
PARTICULAR "PAULO FREIRE", DE LA PARROQUIA SAN ISIDRO DEL INCA,
CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, durante el año 2011-2012**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestio- narios)	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	0,045
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033

1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0,892	1	1,004	0,201
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	0,045

1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
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	0,033
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,022
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
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	0,045
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045

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	0,045
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033

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	0,033
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
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	0,045
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	0,045
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
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	0,033
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	0,033

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	0,167	0	1	0,167	0,033
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
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	0,033
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	0,033
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,709	2,742
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestio- narios)	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	0,045
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045

Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.								
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
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	0,223	1	0,223	0,045
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	0	0,223	1	0,223	0,045
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
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	0,045
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045

información sobre sus hijos.								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,122	0,624
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					(1 cuestionario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
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	0,045
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,045

educativa.								
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	0,045
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,453	0,491
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario de evaluación a los directivos por el Supervisor Escolar del colegio Paulo Freire
 Elaboración: Víctor Chinín
 Total: 1 miembro

Análisis e interpretación: En la tabla 11, podemos ubicar, como el valor más bajo al 0.112, correspondiente a los parámetros de la entrega periódica de un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio, así como también la supervisión de la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos

De acuerdo a lo valores obtenidos, se puede evidenciar que el supervisor escolar considera que la dimensión de **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** en la institución se encuentra bien desarrollada observándose la puntuación más alta en los ítems aquí planteados.

Finalmente podemos concluir que la rectora posee habilidades de liderazgo y es reconocida por la comunidad educativa y por las autoridades educativas seccionales.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	16,086		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12,392		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,448		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	12,409		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,419		

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	16,086		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12,392		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,448		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	12,409		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,419		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	72,754	B	BUENO

TABLA RESUMEN

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	71.917/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	72.754/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	72.336/100	B	BUENO

3.2 Análisis, interpretación y discusión de los resultados

La educación en búsqueda de una sociedad democrática, justa y respetuosa de las diferencias culturales, religiosas e ideológicas y empeñada en el desarrollo de valores colectivos que apunta a la solución de conflictos de manera pacífica y a la búsqueda permanente del buen vivir, ha planteado una reforma al sistema educativo ecuatoriano con miras a garantizar una educación de calidad. De ahí la necesidad de conocer y valorar el desempeño profesional de quienes forman parte de los procesos pedagógicos, didácticos y directivos de las instituciones educativas.

Desde hace cuatro años atrás el Ministerio de Educación viene desarrollando un proceso de evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos con la finalidad de tomar decisiones que le permitan alcanzar el objetivo planteado.

La presente investigación tiene como propósito averiguar el nivel de desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del colegio particular “**PAULO FREIRE**”, para ello se procedió a evaluar tanto a docentes como a directivos de la institución mediante la aplicación de los cuestionarios que recogen la valoración de los gestores de la educación. Para realizar este análisis se han considerado las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades individuales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, clima de trabajo, disposición al cambio en educación. En cuanto a la clase de observación: actividades

iniciales, dimensión proceso de enseñanza – aprendizaje, y dimensión ambiente en el aula.

Para el desarrollo de la investigación se contó con el rector, investigador, estudiantes, padres de familia, los docentes y sus pares.

Considerando a la educación como un acto humano donde el maestro no solo es un facilitador de la información sino el responsable de formar y moldear el comportamiento humano, debemos tener presente que existen dimensiones básicas de la educación de la sociabilidad, las mismas que son: la educación de la afectividad, de la memoria, de la imaginación y de los intereses. Se asocia a cada uno de estos aspectos el desarrollo de unas actitudes o virtudes sociales. (Naval Durán, Concepción, 2009).

Al analizar los resultados obtenidos en cuanto a **SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**, vemos que tanto docentes como directivos de la institución “Paulo Freire”, desarrollan buenos niveles de comunicación lo que les permite alcanzar las metas propuestas al inicio del periodo escolar con responsabilidad y en un ambiente que promueve el trabajo.

Vygotsky definió al aprendizaje como “la creación del significado que ocurre cuando un individuo vincula el conocimiento nuevo con el conocimiento existente” (Williams y Woods, 1997). Desde esta perspectiva, para alcanzar la excelencia educativa, tanto docentes como directivos, deben dominar adecuadamente habilidades pedagógicas, es decir, tener conocimientos actualizados de didáctica y pedagogía, que les permitan seleccionar, utilizar, evaluar y crear estrategias para alcanzar los objetivos planteados en el desarrollo de su labor pedagógica que respondan a las exigencias de la sociedad actual.

En esta dimensión podemos verificar que los docentes de la institución deben ubicar espacios de capacitación que les permitan conocer y aplicar didácticas modernas, donde se tome en cuenta que los estudiantes tienen diferentes estilos y ritmos de aprendizaje, y que de ellos depende elaborar actividades diversas que lleven a una reelaboración de conocimientos; teniendo presente que el proceso de cambio está orientado a generar más y mejores aprendizajes (Romero, 2003), estableciendo

nuevas estrategias y recursos que llamen a la reflexión del que aprende logrando que la educación se dinamice.

“La educación tiene cien lenguajes, cien manos, cien pensamientos, cien formas de pensar, de jugar y de hablar, cien siempre cien formas de escuchar, de sorprender, de amar, cien alegrías para cantar y entender” (Malaguzzi Loris, 1994)

La tarea educativa es crear una escuela activa, un lugar dispuesto para la indagación, aprendizaje y reflexión, en la que se involucre a educadores, directivos, estudiantes y padres de familia, pero sobre todo que co-construya el aprendizaje, enseñando a los estudiantes que todos los días hay algo nuevo para emocionarse.

En la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades, se determina que existe una gran debilidad en la institución, misma que debe ser modificada o replanteada por una planificación en donde se preste mayor atención a los alumnos con diferentes características cognitivas o educativas.

Para el adecuado funcionamiento de una institución educativa debe existir un proceso educativo planificado y normado, en el que cada miembro conozca, respete y de cumplimiento a sus derechos y obligaciones, al analizar los resultados podemos deducir existe buen cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales que garantizan la integridad de la comunidad (Galindo, 1992).

El desarrollo humano, es un desarrollo cultural contextualizado, una explicación articulada (Bronfenbrenner, 1987). Según la dimensión relaciones con la comunidad vemos que los alumnos del colegio evaluado pueden aprender participando, que promueve el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad.

El aprendizaje significativo implica un procesamiento muy activo en la información por aprender. (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2010). El desempeño profesional de los docentes dentro del salón de clase, revela que en el Colegio Particular Paulo Freire existe un dominio de conocimientos didáctico-pedagógicos que se aplican de manera organizada y planificada con el objetivo principal de desarrollar, en sus estudiantes aprendizajes duraderos que le ayuden a la solución de problemas de la su diario vivir. De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que los docentes en su mayoría inician sus labores de manera puntual, se muestran empáticos con los estudiantes,

promueven un ambiente favorable para el aprendizaje, sin embargo se observan algunas debilidades en el proceso de enseñanza aprendizaje; como por ejemplo el establecer actividades diversas acordes a los estilos y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.

Al finalizar la investigación en el colegio Paulo Freire, de acuerdo a los resultados se establece que el colegio en el desempeño profesional del docente se ubica en una categoría B con una puntuación de 71.917 puntos.

Líder es “La persona reconocida por todos como la más eficiente” para ejercer sobre los demás individuos de una comunidad cierta influencia, mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los propósitos del grupo” (Peña 1990).

En la evaluación de directivos se obtuvo el puntaje de 72.754, lo que nos indica que los directivos se encuentran en la categoría B y deben trabajar en capacitación al personal docente, motivar a la utilización de la tecnología para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje y finalmente involucrar a los padres de familia en la toma de decisiones de aspectos de importancia para la vida institucional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

CONCLUSIONES:

Luego de haber realizado un análisis de los resultados obtenidos en las investigaciones, se puede concluir que:

- Existen diversos criterios de los grupos evaluados, lo que indica que el nivel de desempeño docente y directivo no satisface en su totalidad a la comunidad, de acuerdo a los datos obtenidos estas funciones se encuentran dentro de un margen de desempeño aceptable. El desempeño profesional del docente en el colegio “Paulo Freire” es bueno, alcanzando un 71.917 sobre cien puntos, pero se podría mejorar el promedio para cubrir esos 28 puntos que faltan para alcanzar una verdadera calidad educativa.
- El desempeño docente de acuerdo a los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos de evaluación, revelan que como principales fortalezas de los maestros se encuentra el conocimiento de la asignatura dictada o teoría, la

capacidad para establecer un clima adecuado en el aula, el cumplimiento de normas y reglamentos, mostrando como debilidades la dificultad en la socialización de la didáctica y la deficiente atención brindada a los estudiantes con necesidades educativas individuales, principal aspecto que requiere de una intervención inmediata.

- El proceso de enseñanza aprendizaje se encuentra limitado por la falta de ejecución de actividades que promuevan el desarrollo de niveles superiores de pensamiento, indicando la posibilidad de una educación tradicional que no toma en cuenta la diferenciación en el aula.
- En lo referente al desempeño directivo como resultado de la evaluación aplicada, pone de manifiesto que dentro de las competencias gerenciales y pedagógicas, la dirección del plantel cumple con los estándares y normas solicitados, mostrando a la vez dificultad en el liderazgo con la comunidad al no integrar dentro del proceso educativo de forma adecuada a los actores de la misma.
- El liderazgo institucional y la toma de decisiones se realiza de manera unidireccional limitando la visión y crecimiento institucional por no tomar en cuenta el aporte de todos los miembros de la comunidad educativa.

La institución evaluada alcanza un promedio mínimos de los estándares de calidad, indicador de que la institución requiere implementar un plan de mejora, para el desenvolvimiento docente y directivo.

RECOMENDACIONES:

- Promover una política de evaluación continua en la que participen todos los miembros de la comunidad educativa, sirviendo como punto de partida para el mejoramiento institucional.
- Desarrollar una propuesta de capacitación permanente para el personal docente y directivo promoviendo un mejor manejo de la socialización pedagógica y didáctica y la atención a las necesidades educativas individuales.
- Establecer acuerdos con organismos especializados para atención a estudiantes con dificultades de aprendizaje en los casos que necesiten un apoyo externo que promueva la integración de los estudiantes dentro del grupo.

- Mejorar los canales de comunicación mediante el uso de herramientas tecnológicas que hagan posible una participación más activa en la planificación y toma de decisiones por parte de quienes conforman la comunidad educativa.
- Incentivar al personal docente, estudiantes y padres de familia con la obtención de estímulos, tales como incremento salarios, becas estudiantiles, descuento e adquisición de textos escolares, por el desempeño demostrado en su labor.

CAPÍTULO 4: PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO
PROYECTO DE CAPACITACIÓN PARA LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE
UNA POLITICA DE ATENCIÓN A LAS NECESIDADES
EDUCATIVAS INDIVIDUALES.**

DATOS INFORMATIVOS.

Duración: UN AÑO

Responsables: GLORIA BEDON - DIRECTORES

Tipo de Proyecto: DESARROLLO HUMANO

Participantes: MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

JUSTIFICACIÓN.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación; es necesario llevar a cabo la implementación de un proceso que brinde apoyo permanente a los estudiantes que presentan necesidades educativas individuales, en lo referente a los aspectos de comportamiento y aprendizaje, por cuanto el desconocimiento sobre esta temática provoca efectos inadecuados sobre quienes presentan problemas en su proceso educativo como: marginación, un nivel bajo de motivación para los estudios, inestabilidad en sus relaciones interpersonales entre otros.

Entendiendo que en esta temática está involucrada toda la comunidad educativa es necesario primero conocer lo que menciona la Ley Orgánica de Educación Inter cultural del Ecuador publicada en el Registro Oficial Nº 417 -- Jueves 3

CAPÍTULO VI

DE LAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS

Art. 47.

- Tanto la educación formal como la no formal tomarán en cuenta las necesidades educativas especiales de las personas en lo afectivo, cognitivo y psicomotriz. La Autoridad Educativa Nacional velará porque esas necesidades educativas especiales no se conviertan en impedimento para el acceso a la educación. El Estado ecuatoriano garantizará la inclusión e integración de

estas personas en los establecimientos educativos, eliminando las barreras de su aprendizaje.

- Todos los estudiantes deberán ser evaluados, si requiere el caso, para establecer sus necesidades educativas y las características de la educación que necesita. El sistema educativo promoverá la detección y atención temprana a problemas de aprendizaje especial y factores asociados al aprendizaje que pongan en riesgo a estos niños, niñas y jóvenes, y tomarán medidas para promover su recuperación y evitar su rezago o exclusión escolar.
- Los establecimientos educativos están obligados a recibir a todas las personas con necesidades educativas especiales a crear los apoyos y adaptaciones físicas, curriculares y de promoción adecuadas a sus necesidades; y a procurar la capacitación del personal docente en las áreas de metodología y evaluación específicas para la enseñanza de niños con capacidades para el proceso con inter aprendizaje para una atención de calidad y calidez.
- Los establecimientos educativos destinados exclusivamente a personas con discapacidad, se justifican únicamente para casos excepcionales; es decir, para los casos en que después de haber realizado todo lo que se ha mencionado anteriormente sea imposible la inclusión.

Por lo antes mencionado es responsabilidad de todos quienes integran la comunidad educativa de crear el contexto favorable para que los docentes que presentan algún tipo de necesidad educativa especial, tengan un camino de oportunidades que les permita desarrollar distintos tipos de habilidades. La actual propuesta está enfocada en orientar a docentes, directivos y padres de familia a este fin; con la realización de actividades de capacitación, en lo referente al diagnóstico, tratamiento y acompañamiento que en estos casos se requiere, así como la del establecimiento de acuerdos con instituciones especializadas, que fortalezcan el trabajo de apoyo hacia el estudiante; todo esto acorde a la realidad socioeconómica de las Instituciones que participan en el presente estudio, lo principal es generar una política que se instaure en el seno de las misma.

OBJETIVOS

- Capacitar a los miembros de la comunidad educativa, en el conocimiento de necesidades educativas individuales, con la finalidad de proporcionar herramientas que permitan el diagnóstico y tratamiento de dificultades académicas y/o de comportamiento, dentro del salón de clase.
- Establecer acuerdos entre los miembros de la institución, para la creación de una política que guíe el tratamiento relacionado a las necesidades educativas individuales haciendo posible el llevar a efecto un adecuado programa de inclusión.

Mejorar la situación académica y emocional de los estudiantes que presenten necesidades educativas diferentes, con la ejecución de actividades de acompañamiento psicopedagógico, encaminados a lograr un apropiado nivel de adaptación del estudiante, dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, evitando la discriminación.

4. ACTIVIDADES.

OBJETIVO ESPECIFICO	METAS	ACTIVIDADES	TECNICA	EVALUACIÓN	INDICDORES
ETAPA DE INDUCCIÓN					
Despertar el interés e la comunidad educativa de la Institución participante, a través de la presentación del diagnóstico situacional de la investigación realizada, la necesidad de promover una política encaminada al apoyo de estudiantes con necesidades educativas especiales.	Alto nivel de compromiso por parte de las autoridades y personal docente de la Institución participante para la ejecución de esta propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> Visita por parte del investigador a la institución <u> </u> evaluada, para la presentación de los resultados obtenidos de la investigación y la propuesta de mejoramiento. Lluvia de ideas y aplicación de encuestas conocer criterios de los directivos, maestros y padres de familia 	Explicación magistral	<ul style="list-style-type: none"> DIAGNÓSTICA DE PARTIDA A través de la presentación de los resultados de la investigación los miembros de la comunidad educativa. Aplicación de encuestas a estudiantes y padres de familia, 	<p>Documento de investigación</p> <p>Documento de la firma de acuerdos</p>
• ETAPA DE CAPACITACION					
<ul style="list-style-type: none"> Capacitar a La comunidad educativa (autoridades docentes y padres de familia), a través de la realización de conferencias y talleres para la detección y tratamiento de necesidades educativas individuales. 	Personas con un adecuado conocimiento de la temática de necesidades educativas individuales.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación a los docentes y autoridades en lo referente al diseño, ejecución y evaluación de proyectos., creación de una política Capacitador Gloria Bedón). Capacitación en lo referente al diagnóstico y tratamiento, de necesidades educativas individuales a los miembros de la comunidad educativa.(Autoridades- Docentes- Padres de Familia.) <p>Capacitadores</p> <ul style="list-style-type: none"> (Equipo de Psicólogos de la Facultad de Filosofía de la U.C o del (CEDOSP) 	<ul style="list-style-type: none"> Metodología Vivencial a través de talleres. 	<ul style="list-style-type: none"> DIAGNÓSTICA Aplicación de Evaluación a los docentes. Temas: Necesidades Educativas individuales FORMATIVA. Exposiciones Individuales y de grupo. 	<p>Registro de Asistencia.</p> <p>Registro anecdótico</p> <p>Documentos de evaluaciones Escritas.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de acuerdos con instituciones especializadas en problemas de aprendizaje para que los estudiantes reciban apoyo externo. 	Reuniones entre directivos		Documento de acuerdo.
<ul style="list-style-type: none"> • ETAPA DE PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLITICA 					
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los lineamientos generales que guíen la construcción de una política dirigida a la atención de necesidades educativas individuales que promuevan la inclusión • Presentar y aprobar la política de necesidades educativas especiales dentro de la comunidad educativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Política de atención a las necesidades educativas especiales. 	<p>Reunión de integración conceptual y fijación de lineamientos generales</p> <p>Construcción de la política de atención a las necesidades educativas individuales. (Dirigida por Lcda. Gloria Bedón)</p> <p>Presentación de la política a los padres de familia y aprobación de la misma en asamblea.</p> <p>Presentación de la propuesta al Auditor de Educación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de Trabajo <p>Asamblea.</p> <p>Reunión Personal</p>	<p>SUMATIVA</p> <p>Elaboración y aprobación de la política de necesidades educativas especiales</p>	<p>Documento de La política de necesidades educativas especiales.</p> <p>Actas de reuniones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ETAPA FEEDBACK 					
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la aplicación de la política de necesidades educativas individuales, a través de la realización de reuniones de trabajo constantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer niveles de logro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones trimestrales con los miembros de la comunidad educativa. (padres de familia, docentes, autoridades, estudiantes) • Aplicación de encuestas a los miembros de la comunidad educativa, evaluando la aplicación de política. 	Entrevistas grupales e individuales	<p>FORMATIVA</p> <p>Elaboración de resultado encuestas.</p>	<p>Hojas de registro</p> <p>Encuestas</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ETAPA DE REENCUADRE 					

<ul style="list-style-type: none"> Realizar los ajustes o cambios respectivos después de un año de aplicación de la política de atención a las necesidades educativas individuales, partiendo de la información recolectada en la etapa de feedback. 	<p>Determinar el nivel de funcionalidad de la política de atención a las necesidades educativas individuales y elevarlo.</p>	<p>Reunión para presentación de la información recolectada en la etapa de feedback y realización de ajustes o cambios a la política.</p>	<p>Reunión de trabajo</p>	<p>DIAGNÓSTICO</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer nivel de funcionalidad de la política y situaciones que favorecieron o limitaron su aplicación <p>FORMATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> Sugerencias de los miembros de la comunidad educativa, a través de la experiencia. <p>SUMATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de cambios a la propuesta. 	<p>Actas de reuniones</p> <p>Documento de la política de atención a las necesidades educativas individuales revisada.</p>
---	--	--	---------------------------	--	---

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.

Institución Educativa: COLEGIO PAULO FREIRE.

UBICACIÓN:

Provincia: Pichincha

Ciudad: Quito

Parroquia San Vicente del Inca

6. POBLACION OBJETIVO.

La Institución educativa cuenta con una población de 156 estudiantes y 11 docentes

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente: Director o Rector	1
Docentes del 8vo, 9no y 10mo Año de Educación Básica	6
Docentes del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato	5
Estudiantes del 8vo, 9no y 10mo Año de Educación Básica	80
Estudiantes del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato	76
Padres de Familia	156
Para el desempeño profesional directivo: Director o Rector	1
Consejo Directivo o Técnico	4
Consejo Estudiantil	3
Comité Central de Padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

Entendiendo que la propuesta está dirigida a el personal docente, directivo, padres de familia.

7. SOSTENIBILIDAD D ELA PROPUESTA.

RECURSOS HUMANOS.

Equipo de Capacitadores Centro de Tratamiento Psicopedagógico de Pichincha.

Profesor Iván Espinoza: Facultad de Filosofía

Lcda. Gloria Bedón

Personal docente y directivo del Colegio Paulo Freire

RECURSOS TECNOLÓGICOS

Materiales Audiovisuales

- Infocus
- Grabadora
- Pantalla
- Computadora
- DVD
- CD de Audio y Video.

RECURSOS DE OFICINA (MATERIALES)

- Esferos.
- Lápices.
- Hojas.
- Cartulinas.
- Copias Xeros.
- Masquín y otros.
- Pruebas
- Fichas

RECURSOS FISICOS (MATERIALES)

Espacios físicos de la Institución participante.

RECURSOS ECONÓMICOS.

Los gastos generados serán cubiertos por la maestrante en lo referente a expositores. Mientras que los gastos de material fungible serán cubiertos en su totalidad por la institución educativa beneficiaria, facilitando además las instalaciones y recursos tecnológicos.

RECURSOS ORGANIZACIONALES.

- CEDOSP. (Centro de Diagnóstico Psicopedagógico)
- Facultad de Filosofía - Escuela de Psicología Educativa.

8. PRESUPUESTO.

N	ASPECTO	MONTO	REPOSABLE
1	CAPACITADORES	100	MAESTRANTE
2	MATERIAL DE OFICINA	100	INST. EDUCATIVA
3	FOTOCOPIAS	50	INST. EDUCATIVA
4	TRANSPORTE	100	MAESTRANTE
5	MATERIAL AUDIOVISUAL	20	INST EDUCATIVA
	TOTAL	370	

RECURSOS TECNOLÓGICOS

Materiales Audiovisuales

- Infocus
- Grabadora
- Pantalla
- Computadora
- DVD
- CD de Audio y Video.

RECURSOS DE OFICINA (MATERIALES)

- Esferos.
- Lápices.
- Hojas.
- Cartulinas.
- Copias Xeros.
- Masquín y otros.
- Pruebas
- Fichas

RECURSOS FÍSICOS (MATERIALES)

Espacios físicos de la Institución participante.

RECURSOS ECONÓMICOS.

Los gastos generados serán cubiertos por la maestrante en lo referente a expositores.

Es claro que la presente propuesta debería formar parte de la preparación de un docente mientras se encuentre cursando los diferentes años de universidad, complementado con todas las asignaturas que recibe dentro del pensum que se conoce, sin embargo si una institución lo desearía llevar a efecto, esto significa que todos este proceso no se efectuará en un día, dos semanas o tres meses. Un tiempo aproximado de ejecución es de un año, con una participación permanente a través de módulos, intensivos o jornadas semanales, esto de acuerdo a las posibilidades de cada lugar, siendo necesario ejecutar un plan de seguimiento para

ALCANCES.

El presente programa no pretende lograr que el psicólogo se convierta en psicólogo, coach, sociólogo, experto, está enfocado a proporcionar recursos que le permitan enfrentar con mejores herramientas los retos de la cotidianidad, partiendo de la bondad o cualidades de cada uno de sus estudiantes y no del concepto negativo de una situación. La adecuada aplicación de todo lo aprendido, junto con el trabajo de autoconocimiento y crecimiento personal del maestro indudablemente que no solo mejorara el clima de aula, sino además el nivel de educación en sí.

BIBLIOGRAFIA.

Vinculo primordial Daniel Taroppio
Mapas para el Cambio. Gabriel Plachta
Guía para la aplicación de la Programación neurolingüística. Federico Villacís.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFIA.

Alí Rizo, H. (2006), La Evaluación Profesoral: imposición, acuerdo o construcción. Ponencia presentada en el Seminario.

Bronfenbrenner (1987), Cómo hacer realidad el PEP Un marco curricular para la educación primaria internacional

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

Díaz Barriga, Hernández Rojas, (2010), Estrategias docentes para un aprendizaje significativo

Díaz, H. (2006), Aportes, tensiones y lecciones en la construcción de propuestas de evaluación del desempeño y carrera magisterial. Ponencia presentada en el Seminario.

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

Gil, R. (2007) El Desarrollo Profesional Docente: de las políticas tradicionales a los dinamizadores estratégicos. Ponencia presentada en Seminario.

Murillo, Javier (2006), "Evaluación del desempeño y Carrera Profesional Docente" UNESCO, Santiago.

Naval Durán, Concepción, (2009), Educación de la Sociabilidad

Plachta, Gabriel (2010) PNL Mapas para el Cambio

Robalino, M. (2005) Docente para la superación profesional. En Revista PREALC. N° 1. Pág. 18

Taropio Daniel, Vínculo Primordial

Toranzos, L. (2006), Evaluación del desempeño docente: algunas dimensiones. Ponencia presentada en el Seminario

Valdés, Héctor (2006) Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo profesional y evaluación de su desempeño. Ponencia presentada en el Seminario.

Villacís Federico Guía para la aplicación de la Programación Neurolingüística

Villagra (2006), referida al Congreso sobre el tema en Uruguay.

Williams y Woods,(1997), Cómo hacer realidad el PEP Un marco curricular para la educación primaria internacional

Ministerio de Educación. (2012). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 15 de 08 de 2012, de Ministerio de Educación: www.educacion.gob.ec

Evaluación Escolar: Evaluación de la práctica docente. Recuperado el 25 de 08 de 2012 <http://www.evaluacion.edusanluis.com.ar/2009/05/evaluacion-de-la-practica-docente.html>

La Formación Docente. Recuperado 06 de 09 2012

<http://saberes.wordpress.com/2007/08/04/nuevo-papel-docente-%C2%BFque-modelo-de-formacion-y-para-que-modelo-educativo/>

Valdés, H. (23 de 04 de 2012). *Calidad Educativa*. Recuperado el 04 de 10 de 2012, de Calidad Educativa: www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2012

Altablero el periódico de un país que educa y que se educa. Recuperado el 05 d4 2012 <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87408.html>

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Septiembre del 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente,

Carmen Sánchez L.
 Dra. Mgs. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA DE TITULACION DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

**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. 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. Propiolo el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propiolo 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.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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.	Permiso que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10.	Propiolo el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11.	Estímulo 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.	Resalto los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17.	Realizo al final de la clase recómenes 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.	Concencuar.					
2.24.15.	Socializar.					
2.24.16.	Concluir.					
2.24.17.	Generalizar.					
2.24.18.	Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACION				
	1	2	3	4	5
3.1.					
3.2.					
3.3.					
3.4.					

3.6. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.8. 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.					
3.8. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.6. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.8. 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.					
4.8. 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.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. 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. Sébto 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.					
7.8. 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!

**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. 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.					
1.6. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.8. 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.					
1.8. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la Institución en las actividades que le competen.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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)

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

**Instrumento para la evaluación 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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el cuillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. 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	VALORACIÓN				
	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.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de escuelas, 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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 agredirlos 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!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y contacte con honestidad en el cuillero 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. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién 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

1º EB 2º EB 3º EB 4º EB 5º EB
 6º EB 7º EB 8º EB 9º EB 10º EB

Bachillerato

1º Bach 2º Bach 3º Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los objetivos de la clase 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	
	SI	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 anecdóticos, 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	
	SI	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:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.16. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.18. 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. Propio 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. Propio 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. Propio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propio el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propio 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 consentimiento 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 arqueo 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.					
1.63. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.64. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la Institución.					
1.65. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.66. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la Institución.					
1.67. 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.					
1.68. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.69. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.80. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la Institución.					
1.81. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la Institución.					
1.82. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.83. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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 repetencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la Institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.
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 durante la jornada de trabajo.					
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 al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo consentimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propone 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. Propone 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. Propone 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. Supervisa 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. Propone el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propone el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propone 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 arcos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					

1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de 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.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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.					
2.8. Realiza acciones para evitar la repetencia 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 requieren.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo
Estudiantil**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
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. Acude 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.					
1.8. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Comité Central
de Padres de Familia**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
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. 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. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Edige 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.					
1.8. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la Institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.18. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la Institución.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la Institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la Institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

TABLA DE VALORACION				
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. 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.					
1.8. 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. Promueve 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.					
1.18. 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 servicios.					
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.					
1.28. 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.					
1.38. 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.					
1.48. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la Institución.					
1.60. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.61. Realiza arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.62. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.63. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					

1.64. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la Institución.					
1.65. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.66. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la Institución, a los organismos internos de la Institución.					
1.67. 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.					
1.68. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la Institución.					
1.69. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la Institución.					
1.80. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la Institución.					
1.81. Devolde 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.					
1.82. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.83. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la Institución.					
1.84. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la Institución.					
1.85. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. 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.					
2.6. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.8. 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.					
2.8. 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.					

13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
14. Asiste, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
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!