



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA**

**“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio “Adventista del Sur” de la ciudad de Quito parroquia de Chillogallo, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2011-2012”**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA**

AUTOR: Clerque Garzón, Oscar Abelardo

DIRECTOR/A: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2014

## **APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**Doctora.**

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN.

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio “Adventista del Sur” de la ciudad de Quito parroquia de Chillogallo, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2011-2012” realizado por el profesional en formación: Oscar Abelardo Clerque Garzón; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, junio 2014

f).....

Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza Dr.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Oscar Abelardo Clerque Garzón** declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio “Adventista del Sur” de la ciudad de Quito parroquia de Chillogallo, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2011-2012” de la Titulación de Magister en Pedagogía, siendo la Mgs. Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. 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 y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

**Autor:** Clerque Garzón, Oscar Abelardo

**Cédula:** 0801974163

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a mis padres, ya que sin ellos y su apoyo incondicional no podría disfrutar de las diferentes oportunidades del día a día y tener la oportunidad de ver diferente la vida tanto como la educación y así como aportar siempre un granito de arena en este mundo. Adicionalmente el haberme dado el regalo más grande, la vida. Gracias por la educación recibida; también a la persona que inspira todos y cada uno de mis días desde hace muy poco tiempo, a mi esposa hermosa que me llena de felicidad y básicamente tiempo de calidad, a ti esa media mitad que ha encaminado esos sueños perseguidos desde hace mucho tiempo atrás, Te amo.

**Oscar Abelardo Clerque Garzón**

## **AGRADECIMIENTO**

En especial a Dios por su guía y dirección. A la Dra. Nancy Albán por el apoyo y confianza depositada en mí, motivándome constantemente para alcanzar las metas a través del esfuerzo y la entrega. A mi esposa y familia por su apoyo moral desinteresado, a mis amigos por animarme cada momento de flaqueza con su presencia. Muchísimas gracias por poner su grano de arena en este proyecto.

**Oscar Abelardo Clerque Garzón**

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

## Página

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
1.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	9
1.1.1. Definición de la calidad.....	
1.1.2. Mejoramiento de la calidad.....	9
1.1.3. Teoría de la calidad.....	10
1.1.4. ¿Qué son las instituciones educativas?.....	11
1.1.5. Importancia y trascendencia que tienen las instituciones educativas.....	13
1.1.6. Estructura general la organización educacional.....	16
1.1.7. De los establecimientos de educación inicial.....	17
1.1.8. De los establecimientos de educación básica.....	17
<b>1.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	<b>17</b>
1.2.1 Concepto de evaluación.....	19
1.2.2 Evaluación en las instituciones educativas.....	19
1.2.3 ¿Qué es la evaluación de la calidad?.....	23
1.2.4 Evaluación por estándares de desempeño.....	23

1.2.5 Características de los estándares.....	26
1.2.6 Clasificación de los estándares.....	26
1.2.6.1 Estándares de aprendizaje.....	26
1.2.6.2 Estándares de desempeño profesional.....	26
1.2.6.2.1 Estándares de desempeño docente.....	27
1.2.6.2.2 Estándares de desempeño de directivos.....	28
2.6.3 Estándares de gestión escolar.....	29

## **1.2. EVALUACIÓN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**

	29
1.3.1 ¿Qué es el desempeño en la profesión?.....	29
1.3.2 ¿Qué son los docentes? .....	30
1.3.3 Desempeño profesional de los docentes.....	31
1.3.4 ¿Qué trascendencia tienen los docentes?.....	32
1.3.5 Evaluación en base a los estándares del desempeño de los docentes	34
1.3.6 Análisis de los instrumentos de Autoevaluación del docente.....	34
1.3.7 Dimensiones que se evalúan en el docente.....	36
1.3.7.1 Sociabilidad pedagógica.....	36
1.3.7.2 Habilidades pedagógicas Didácticas.....	36
1.3.7.3 Desarrollo emocional.....	37
1.3.7.4 Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	37
1.3.7.5 Aplicación de normas y reglamentos.....	37
1.3.7.6 Relación con la comunidad.....	37
1.3.7.7 Clima de trabajo.....	37

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

	38
1.4.1 Educación y evaluación de los directivos.....	38
1.4. 2 Responsabilidades y perfil de un buen directivo.....	39
1.4.3 ¿Quién es el rector o director?.....	41
1.4.4 ¿Qué es el consejo ejecutivo y quienes conforman?.....	42
1.4.4.1 Funciones que cumple el consejo ejecutivo.....	43

1.4.5 Dimensiones del desempeño directivo.....	44
1.4.5.1 Competencias Gerenciales.....	44
1.4.5.2 Competencias pedagógicas.....	45
1.4.5.3 Competencias de liderazgo en la comunidad.....	45
1.4.6 Clasificación del desempeño profesional directivo.....	45
 <b>CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA</b>	 47
 <b>CAPÍTULO 3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	 152
 Título de la propuesta y objetivos.....	153
Actividades.....	155
Localización y cobertura espacial.....	156
Población objetivo.....	156
Sostenibilidad de la propuesta.....	157
Presupuesto.....	157
Cronograma.....	157
 Bibliografía.....	 159
 ANEXOS.....	 164



## RESUMEN

La investigación: ‘Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo en la institución de Educación Básica y Bachillerato del Colegio “Adventista del Sur” de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012 – 2013.

La muestra: alumnos de 8vo Año de Educación General Básica hasta el 3er Año de Bachillerato, directivos y comunidad educativa necesaria para la realización de la investigación. Adicionalmente, las técnicas utilizadas fueron: encuesta y observación, usando cuestionarios para encuesta y observación de clase como instrumentos.

Finalmente, se concluye que el uso de tics en las aulas por parte de los docentes debe mejorar visiblemente. La mayoría de resultados invitan a un análisis más profundo y se revisaran en el proceso de mejora para presentar las respectivas soluciones a corto mediano y largo plazo con soporte profesional y seguimiento.

**PALABRAS CLAVES:** Calidad de la Educación, Investigación, Educación, Maestría en Pedagogía – Tesis.

## **ABSTRACT**

The researching is ' Quality Assessment of teaching and professional performance management in institutions of Basic Education and School "Adventista del Sur "High School of the city of Quito Canton, Pichincha province, during the year 2012 - 2013 .

The sample: students of 8th Year of Basic General Education to 3rd Year High School Baccalaureate, Technical board and educative community. Additionally, All the techniques used were surveys, observation instruments for the survey questionnaire and classroom observation.

To sum up, the use of tics by teachers is a necessity inside class. Most scores have vital results in a deeper analysis. It is very important that the analysis of each of the results are reviewed and the study will be verified and supported with assumptions that later in this thesis step by step review and the respective solutions for the short, medium and long term will be presented with professional development.

KEY WORDS: Quality Education, Research, Education, Master in Education - Theses.

## INTRODUCCIÓN

La factibilidad dentro del desarrollo en la educación podría ser posible en un país del tercer mundo, pues analíticamente y bajo diferentes parámetros históricos podríamos definir que el Ecuador ha desarrollado durante su proceso histórico y cultural gigantescos avances en el desarrollo de la misma, comenzando con un proceso educativo bastó que Eloy Alfaro Delgado supo imprimir de una forma rauda y sincretista ese anhelo de todos los políticos medievales y del último siglo.

“Imprimir educación a los niños para que se eduquen los hombres”. Este proceso viene desarrollando todo tipo de cambios, adaptaciones y giros desde 1997, el cambio más importante que nuestra educación ha presentado es el proceso de mejora de la calidad de la educación.

El momento en que la palabra INCLUSIÓN llenó nuestro bagaje cultural entendimos que el cambio en nuestra educación tomaría un giro en búsqueda de lograr objetivos claros que nos puedan brindar la cobertura general de la educación hacia todos y cada uno de los habitantes del pueblo ecuatoriano.

Si bien hay tendencias positivas en cuanto al acceso, cobertura y promedio de escolarización, varios indicadores señalan que hay un serio problema de calidad educativa en toda Latinoamérica, cada vez aumenta más la brecha de la calidad con respecto al mundo desarrollado.

Si sabemos en dónde y cómo estamos en relación con los objetivos, metas planteadas, podremos mejorar los procesos, logrando mayor calidad. Es por esta razón que tanto a nivel nacional como internacional se han establecido diversas estrategias que permitan mejorar el quehacer educativo, una de estas alternativas es la evaluación del desempeño docente y directivo. Murillo, Javier (2006)

“Evaluar para mejorar” proyecto colombiano que centra su acción en fines y objetivos claros identificando la filosofía que motiva la estrategia de evaluación en tres campos específicos:

- Estudiantes
- Docentes y directivos docentes

- Instituciones educativas, Murillo, Javier (2006)

“Docente Más” Sistema de Evaluación Chileno donde más de 70.000 docentes de aula que se desempeñan en establecimientos municipales a lo largo del país son evaluados cada cuatro años, siendo su objetivo principal el fortalecimiento de la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación. Murillo, Javier (2006). Los docentes son evaluados por medio de cuatro instrumentos que recogen información directa de su práctica (a través de un portafolio), así como la visión que el propio evaluado tiene de su desempeño, la opinión de sus pares y la de sus superiores jerárquicos (director y jefe técnico del establecimiento).

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, textos escolares gratuitos; uno de los puntos a considerarse ha sido la evaluación constante del sector educativo, en busca de la calidad. Autoridades, maestros y estudiantes han sido calificados a través del Sistema de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER). LOEI y Reglamento del Ministerio de Educación de Ecuador (2011).

Evaluación que inició con un plan piloto en el año 2008, avanza de forma progresiva a todos los maestros fiscales que existen en el país, la misma que se espera su culminación en un periodo de cuatro años tanto a nivel fiscal como particular.

La evaluación educativa es un proceso mucho más complejo con base en la reflexión de los distintos sujetos del proceso educativo para llegar a conclusiones respecto a las finalidades de la educación planteadas y los resultados cualitativos obtenidos por todo el conglomerado; es decir, no es una calificación o certificación de competencias, sino el proceso de reflexión colectiva, crítica y autocrítica y de la interacción social que es la educación.

Los directivos de la institución en la que se realizó la investigación, manifestaron cuáles son las políticas de la Institución: mejorar permanentemente la calidad de la educación a través de la aplicación de metodologías actualizadas para el desarrollo de una educación integral, actualización permanente a docentes y directivos, vinculación de la Institución a

la comunidad por medio de actividades extracurriculares, incorporar al cuerpo colegiado un personal docente y directivo comprometido con la misión y visión de nuestro plantel.

La práctica de valores dentro y fuera del plantel es un pilar fundamental, la práctica del idioma Inglés en los niveles de básica y bachillerato en todas las actividades académicas, social, cultural o deportivo ya que permiten a los estudiantes practicar, interactuar y desarrollar sus habilidades lingüísticas. La utilización de material didáctico, tecnológico y auditivo permite desarrollar todas las capacidades de los docentes y directivos.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja la investigación de la evaluación de la calidad educativa es de suma importancia porque su perspectiva es “Buscar la verdad y formar hombres a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad” la Maestría en Pedagogía de la Educación se propone desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionado con la “Evaluación de la Calidad, el desempeño docente y directivo en las instituciones de la Educación básica y bachillerato del Ecuador” la que se propone encontrar respuesta a interrogantes cómo: LOEI y Ministerio de Educación de Educación del Ecuador (2011)

Al desempeño profesional docente es decir el criterio que tiene el propio docente, se auto evalúa, en habilidades pedagógicas y didácticas, el desarrollo emocional, atención a los dicentes con necesidades especiales, la aplicación de las normas y reglamentos, la relación con la comunidad y el clima de trabajo, también se recoge la opinión de los compañeros del docente evaluado. El juicio del rector o director que evalúa al docente, el criterio de los estudiantes de la institución que evalúa a su docente, los padres de familia en la observación de la clase. En correlación al desempeño profesional directivo tenemos la autoevaluación según el consejo directivo, el consejo estudiantil, comité de padres de familia y supervisor escolar. LOEI Ministerio de Educación del Ecuador (2011)

La oportunidad de relacionarse con toda la comunidad educativa de básica y bachillerato al conversar, escuchar sus inquietudes y necesidades me ha enriquecido, se tuvo la facilidad de exponer el objetivo de la investigación. Al conocer directamente las expectativas que tienen los estudiantes del colegio “Adventista del Sur” se estableció una relación de empatía facilitando las actividades, al llenar las encuestas y en la observación de la clase de los docentes.

Se propusieron en la investigación los siguientes objetivos:

- 1.- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- 2.-Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- 3.-Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- 4.-Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía
- 5.-Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

A través del uso de los instrumentos de evaluación y las entrevistas realizadas se revisó el desempeño de docentes y directivos en el proceso de enseñanza aprendizaje, mismo que proyecto resultados que aportan en la investigación para la creación de la propuesta de mejoramiento educativo por lo que se analizarán los siguientes supuestos que se plantearon al inicio de nuestra investigación.

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

Una vez aplicados los diferentes instrumentos de evaluación para determinar el desempeño profesional docente y directivo del Colegio “Adventista del Sur” de la ciudad de Quito, se puede decir que los supuestos planteados se rechazan, ya que la institución se encuentra en un nivel bueno, tanto en el desempeño profesional de los docentes como en el de los directivos.

Básicamente luego del proceso sistemático al inicio de las entrevistas y para luego la aplicación de los instrumentos que definen parámetros claros de análisis para el planteamiento de estrategias de desarrollo con docentes y directivos brindan una perspectiva que aporte en la creación de nuestra propuesta, de esta manera se señaló, al inicio de la investigación, que: El actual profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene las características bajas y deficientes, en función de los estándares de desempeño. En la investigación realizada en el Colegio “Adventista del Sur” de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, se cumple con estos supuestos; con la presentación de los datos obtenidos tanto en la recopilación, tabulación y análisis las misma reflejan un resultado enmarcado más en el desempeño de los docentes en la utilización de las TICS y técnicas de enseñanza aprendizaje. Con ello el desarrollo de nuestra propuesta fortalecerá la aplicación técnicas asertivas y variadas para el cambio de actitud tanto en docentes como en directivos.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Calidad de las instituciones educativas**

### ***1.1.1 Definición de calidad.***

En una primera instancia debemos buscar la etimología de la palabra que nos llevará a un análisis referencial del término, su origen etimológico.

Se puede definir a la calidad de diferentes maneras más concretamente como una evaluación que verifica parámetros establecidos con antelación donde el actor de dicha evaluación sustentará cambios para lograr una evaluación positiva en lo que concierne al tema.

En este sentido, subrayaremos que calidad se encuentra en la palabra latina *qualitas* que deriva del griego y concretamente del término, que según el diccionario de la academia de la lengua significa propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie.

Podemos sustentar que se presentan ciertas particularidades que promueven y resaltan a partir de este concepto, una hipótesis es que ciertas comparaciones entre varios elementos de un mismo grupo, pese a que la palabra calidad imprime el concepto global aceptación no siempre resulta ser el último análisis que nos podría llevar a la definición correcta de precisión.

Varios análisis se pueden brindar a cerca del tema, más aun definir que la calidad se subdivide o quiere lograr una diferenciación de tipo cuantitativo y cualitativo en el estudio del atributo requerido. Esto implica que dependerá específicamente de la forma en que el usuario se sienta satisfecho de todas las necesidades que el objeto cumple, podríamos definir que la calidad es nada más que añadirle valor a un producto para una evaluación externa. Ali, Rizo (2006)

### ***1.1.2 Mejoramiento de la calidad.***

Es totalmente exclusivo al hombre el deseo de superación, lo cual ha sido ese elemento óptimo para aquel avance cultural y en la tecnología de nuestras sociedades. Paso a paso y en este transcurso destaca también el intento de hacer las cosas bien y con un fin claro, como algo natural al ser humano.

Los fenicios fueron los que diseñaron algunos métodos un poco más sofisticados cuyo objetivo era básicamente excluir de una vez por todas las varias oportunidades que alguien tiene para cometer errores y al mismo tiempo repetirlos con gran facilidad. Para ello, muy drásticamente pero en ese tiempo con gran efectividad se cortaba la mano del individuo que cometía dicho error. Aguerro, Ines (1992)

Poco a poco el avance de nuestras sociedades presentaban agrupaciones que enfrentaban diariamente con este tipo de obstáculos no presentaron más que nuevas y mejores medidas así en la edad media, las normas de calidad se manifestaron por primera vez en la sociedad. Esto coadyuvó, a garantizar la conformidad de los artículos que se entregaban, y por otro lado, se lograba defender en algunos grupos artesanales la exclusividad de elaborar ciertos productos.

Los resultados de toda actividad del hombre en el pasado estuvo basada en resultados, siendo así la mecanización, la producción en serie y la especialización de ciertos artesanos en específicos productos, separaron aún más al hombre del constante esfuerzo por brindar variada oferta sino más bien un solo producto pero con gran dedicación y entrega acrecentando los procesos en la producción.

Esta puede ser para el análisis una perspectiva clara y con esas condiciones que vinculan al hombre con su obra, La calidad total no solo se precia de presentar la dignidad y el potencial intelectual del ser humano, sino que también se incorporan al autocontrol activo de la calidad de lo que hace, adicionalmente a través de este involucramiento lo pone en contacto estrecho con la naturaleza e importancia de su labor. Ministerio de Educación del Ecuador (2008).

### **1.1.3 Teoría de la calidad.**

Porqué se ha manejado el concepto de la calidad tan equivocadamente. Puede ser tal vez que la palabra en inglés **quality** así lo haya determinado, sin embargo ahí el error, quality en inglés tiene dos acepciones o significados, uno es inherente a la persona (**calidad**) y dos lo relativo a los atributos de la persona (**cualidad**). En español el idioma es mucho más rico que el inglés, por lo tanto, no está tan limitado.

Este concepto se ha limitado a sí mismo. Manejar el concepto **quality** como uno solo crea el error, puesto que confundir la causa con el efecto, es lo que ha estado sucediendo. Es decir; confundir una condición interna propia y natural de la persona con la condición externa propiedad técnica del producto (forma de pensar y sentir) y propiedad administrativa del sistema de operación (actitud) ambos son derivaciones de la persona. Aguerro, Ines (1992)

Calidad es un concepto tan universal que nadie está exento de ese concepto. Negar el significado del valor de la calidad, es negar la esencia misma del ser humano, llámese, persona, individuo, hombre, mujer, cliente, proveedor, comprador, vendedor, ejecutivo etc.

Hay una sola calidad, y ese valor lo ejerce única y exclusivamente la persona. Cómo lo ejerce? Cuándo lo ejerce?, De qué manera lo ejerce?, En qué forma lo ejerce?, En que condición lo ejerce? Etc. (**Teoría de la calidad**) eso es lo más importante de la condición del ser humano; de eso es lo que debe estar enfocado todo **programa de calidad** y así todo lo demás sería una natural y adecuada consecuencia y definitivamente no al revés.

Todo lo externo a la persona es una percepción personal, por lo tanto compleja, diversa y múltiple. Es decir la calidad nos hace iguales en el mundo de las diferencias. Pretender que seamos iguales en la discrepancia, en lo externo, es imposible, sino también altamente desgastante, para todo ser humano.

El ser humano esta tan volcado en sí mismo que le cuesta trabajo y le parece muy difícil volver a su interior, pensando que son cosas ajenas a su entorno laboral, al sistema, al mundo financiero, etc. Así pues la mente es el origen de todo lo que el ser humano sea o pretenda ser. Nada absolutamente nada se hace sin la mente. Entonces volverse al origen, es decir a la mente; es volver a la causa.

#### **1.1.4 ¿Qué son las instituciones educativas?**

Es un espacio social para obtener conocimiento, para dar y recibir amor, para convertirse en una persona de éxito. García, Juan (2009)

Una institución es una organización establecida o fundada. Se trata de un organismo que cumple con una función de interés público. Por ejemplo: "El obispo llamó a colaborar con las instituciones benéficas para ayudar a quienes más lo necesitan", "Una institución educativa de la ciudad convocó a un concurso de escritura", "El funcionario visitó una institución cultural y prometió la entrega de un subsidio".

Institución básicamente se utiliza como sinónimo de instituto, organización o entidad, según el contexto. En algunos casos, es lo mismo hablar de una “institución educativa” que de un “instituto educativo” o de una “organización educativa”.

La institución, de todas formas, no siempre es un lugar físico. Las normas de conducta y las costumbres que rigen una sociedad también se consideran instituciones. En este sentido, una institución es una estructura del orden social que rige el funcionamiento de una sociedad. Hacer una reverencia a modo de saludo o persignarse al ingresar a una iglesia son instituciones sociales.

Otro uso del término está vinculado a la persona que merece especial respeto o consideración por sus valores morales, intelectuales, etc.: “Ernesto Sábato es una institución en la literatura argentina”, “Poco a poco, este artista fue convirtiéndose en una institución de la cultura latinoamericana y hoy es venerado por sus pares y por el público en general”, “Creo que aún me falta mucho para ser considerado como una institución de la música”.

Confundidos muchas veces ante la presión de nuestros padres, la sociedad, y la familia de pronto nos encontramos en automático, en la estadía obligatoria de la “escuela” porque “tenemos que estudiar” para ser alguien después, o el docente asistiendo porque “tiene que trabajar” para vivir, articulando ambos, el rol en razón a la necesidad, dicho en otras palabras la justificación del porque para que de la forma más simple o light sino para lograr un aprendizaje implica tanto la construcción de significados como el aprender a hacer a través de la práctica ,la generación de una identidad y la afiliación a una determinada comunidad. Wenger (2001)

Adicionalmente, podemos referir que en la escuela no solo se trabaja, hay una cultura organizacional donde se experimenta referentes en común, como costumbres, tradiciones, modelos, miedos, logros etc. Sin tener mucha importancia el lugar focalizado donde se trabaja, que solo sería el espacio físico que ocupa, que dentro del marco de la globalización pierde total razón de ser al quebrarse las delimitaciones y fronteras. Para afrontar los retos del siglo XXI “Las instituciones deben estar dirigidas a promover capacidades y competencias y no solo conocimientos cerrados o técnicas programadas” Pozo y Monereo, (1999)

Competencias para convivir con el siglo XXI.

En cualquier organización existe un sustento filosófico que soporta sistémicamente su razón de ser proyectando su escenario futuro, esta filosofía que se materializa al dar cabida para conjugar los planteamientos del ser humano como centro de toda atención.

Lo que marca la diferencia en una Institución Educativa de otra es precisamente el concepto que involucra a un todo en su conjunto heurístico, debido a sus constantes dificultades, es precisamente esto lo que le hace nutrir y capaz de progresar en las situaciones complejas.

#### **1.1.7. *Importancia y trascendencia que tienen las Instituciones educativas.***

Las instituciones educativas han tenido, desde sus orígenes un papel fundamental en la educación de las nuevas generaciones, en todas las épocas la educación estuvo atosigada por lo que seguramente ocurrió en la dialéctica del desarrollo, pero que Tofler más recientemente bautizó como Shock del futuro.

En tiempos antiguos y quizás desde siempre, la existencia de la escuela se ha planteado transformarla. Esto nos indica que la transformación de las escuelas seguramente no es una idea nueva, por ello Smith nos dice:

“Los maestros siempre están tratando de mejorar y lo mismo las distintas autoridades afuera del aula, padres, trabajadores y otros sectores, permanentemente reclaman mejores escuelas”. Existe un gran movimiento de consignas referidas a la calidad educativas, supuestamente se alcanzará todo esto mediante el desarrollo de nuevos programas, currículos, objetivos, metas y evaluaciones. La educación no cambiará con nuevas propuestas, porque ellas son las causantes de los actuales problemas.

El mejoramiento de la calidad de la educación requiere otro tipo de dialecto, necesitamos nuevas maneras de ver la escuela y una comprensión de cómo se producen los cambios. La escuela siempre ha necesitado estos cambio para ponerse a punto la dialéctica y las demandas de los tiempos, pero de acuerdo con el ritmo acelerado del progreso científico y tecnológicos, económicos, culturales, etc. Esa transformación ha sido más o menos acentuada. ^La sociedad del conocimiento las tecnologías de la información, los multimedia y las telecomunicaciones otorgando nuevos significados y roles. Latapí, Pablo (2003)

Durante las últimas décadas, las escuelas han sido permanentemente atacadas por las controversias y las crisis, ocasionando que los esfuerzos por organizar sus propósitos no crecieran. A mediados de los setenta, las instituciones educativas estuvieron con mayor intensidad bajo la lupa de las críticas, esta vez porque las propuestas estudiantiles y reformadores evocaban innovaciones como clases abiertas, escuelas sin paredes, con instrucción elemental, y otros arreglos cuyo común denominador era una gran elección para el alumnado y una disminución en las autoridades.

A este respecto Ravitch, Diane (2010) manifiesta que el vasto y matizado sistema educacional que tenemos hoy, con todas las virtudes y defectos, es en gran medida producto de planos delineados en respecto a tales sucesos. En medio de las contradicciones que ha vivido las instituciones educativas en las últimas décadas ella no ha sido limitante para dejar de pensar la importancia de las instituciones en el rendimiento del alumno o de la alumna y en la calidad de la educación aunque todavía en los años 60 – 70 afirma García Hidobro: predominaba una perspectiva según la cual las instituciones tenían poca influencia haciéndose ver más bien el peso de los factores externos.

A principio de 1980 las tendencias fueron explicar las diferencias de éxito o fracaso escolar solo por el origen social. Cousin, (1993) por su parte en un artículo en tiempo no muy distante tipifica el “efecto del establecimiento”, el cual indica que todos los establecimientos escolares serán similares.

Desde el punto de vista de la constitución social, el estudiante obtiene los mismos resultados, lo que muestra que éstos se deben no sólo al capital cultural de origen de los educandos, sino también a la organización interna de las instituciones.

A mediados del siglo XX, las instituciones educativas tienen influencia en la calidad educativa, ella volvió a cobrar protagonismos y decisión en los destinos en la calidad de la educación y no cabe duda de que su papel seguirá siendo importante de cara al progreso en este siglo, su eficiencia y eficacia estará dada en la dimensión en que se adapte y adecue a las exigencias del mismo.

Será necesario que las instituciones cambien en lo más profundo de su estructura para convertirse en proveedoras de conocimiento para la sociedad. Las instituciones para el

siglo XXI deberán ser rediseñadas y serán un lugar donde la gente acuda para que le enseñen, e irá a aprender. Drucker, Peter (1999)

Con Senge Y Perkins, (1993) El Aprendizaje Organizacional Y La Gestión Del Conocimiento ha venido desarrollándose, en la última década de este siglo, el concepto y fundamento del nuevo paradigma que ve a las instituciones educativas como una organización inteligente, el cual consideramos corresponde de manera muy acertada a lo que es y debe ser las instituciones que reclaman el siglo XXI.

La escuela no es una organización, vertical, autoritaria y reactiva, controlada endodirigida que desconoce los cambios y perturbaciones externas, dice, Aguerrondo, Ines (2003), una organización flexible, autónoma, democrática, proactiva y heterodirigida, que no solo acepte el desafío del entorno sino que es capaz de aprovecharse de él como motor de la transformación institucional.

Si bien, entonces a mediados del siglo XX, y un poco más adelante las instituciones y su influencia en la calidad educativa estuvo un poco nebulosa en las últimas décadas que nos acercamos al siglo XXI ella volvió a cobrar protagonismos y decisión en los destinos en la calidad de la educación y no cabe duda de que su papel seguirá siendo importante de cara en este siglo, pero su eficiencia y eficacia estarán dada en la dimensión en que sepan adaptarse y adecuarse a las exigencias del mismo. Seguramente será necesario que las instituciones cambien de lo más profundo de su estructura para convertirse en proveedoras de conocimiento para la sociedad, abiertas a toda ella tanto a edades y clases como a medios. Las instituciones para el siglo XXI deberán ser rediseñadas y será un lugar que en vez de que la gente acuda a ella para que le enseñen, irá a aprender advierte también Drucker, Peter (2003).

Con Senge y Perkins (1993) ha venido desarrollándose, en la última década de este siglo, el concepto y fundamento del nuevo paradigma que ve a las instituciones educativas como una organización inteligente, el cual consideramos corresponde de manera muy acertada a lo que es y debe ser las instituciones que reclaman el siglo XXI. Estas escuela no es una organización rígida, vertical, autoritaria, heterónoma y reactiva, controlada dirigida que desconoce los cambios y turbulencias externas, dice Aguerrondo, Ines (2003) sino: una organización flexible, autónoma, democrática, proactiva y heterodirigida, que no solo acepte el desafío del entorno sino que es capaz de aprovecharse de él como motor de la transformación institucional.

### **1.1.7. Estructura general de la organización educativa.**

El régimen educativo Ecuatoriano tiene los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; desde la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país. Además, tiene un sentido moral, histórico y social, inspirado en la nacionalidad, paz, justicia social y defensa de los derechos humanos. Está abierto a todas las corrientes del pensamiento universal.

De acuerdo con la Ley de Educación, el sistema educativo nacional este es único; sin embargo, hay dos sistemas: el del Ministerio de Educación y el Universitario. El sistema educativo del Ministerio comprende dos subsistemas: el escolarizado y el no escolarizado. El subsistema escolarizado comprende la educación que se imparte en los establecimientos determinados en la Ley y en los reglamentos generales y especiales; abarca:

- a) Educación Regular Hispana e Intercultural o indígena;
- b) Educación Compensatoria; y,
- c) Educación Especial.

La Educación Regular se desarrolla en un proceso continuo, a través de los siguientes niveles:

El nivel de Educación Inicial se divide en dos (2) subniveles:

1. *Inicial 1*, que no es escolarizado y comprende a infantes de hasta tres (3) años de edad;
2. *Inicial 2*, que comprende a infantes de tres (3) a cinco (5) años de edad.

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro (4) subniveles:

1. *Preparatoria*, que corresponde a 1.º grado de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco (5) años de edad;
2. *Básica Elemental*, que corresponde a 2.º, 3.º y 4.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad;
3. *Básica Media*, que corresponde a 5.º, 6.º. Y 7.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años de edad; y,
4. *Básica Superior*, que corresponde a 8.º, 9.º y 10.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.

El nivel de Bachillerato tiene tres (3) cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad.

El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.

Los establecimientos que mantienen dos o más niveles se denominan unidades educativas.

Tomada de la LOEI y Ministerio de Educación del Ecuador (2011)

### ***1.1.7 De los establecimientos educación Inicial.***

La educación inicial está destinada para niños y niñas de cero a cinco años de edad, desarrollando en los pequeños capacidades de integración, habilidades motrices y desarrollo de funciones básicas.

La Educación Inicial es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, y tiene como objetivo potenciar su aprendizaje y promover su bienestar mediante experiencias significativas y oportunas que se dan en ambientes estimulantes, saludables y seguros.

Los niños y las niñas de esta edad, de manera natural, buscan explorar, experimentar, jugar y crear, actividades que llevan a cabo por medio de la interacción con los otros, con la naturaleza y con su cultura. Los padres y las madres, los familiares y otras personas de su entorno son muy importantes y deben darles cuidado, protección y afecto para garantizar la formación de niños felices y saludables, capaces de aprender y desarrollarse.

### ***1.1.8 De los establecimientos de educación básica.***

La educación básica comprende diez grados, de un año lectivo cada uno, organizados en tres ciclos:

Primer ciclo: segundo a cuatro año; Segundo ciclo: quinto a séptimo año; Tercer ciclo: de octavo a décimo año. Todos los establecimientos de este nivel deben tener los diez grados.

Los centros de Educación Básica cuentan con:

1. Un director;
2. Junta General de Directivos y Docentes;
3. Consejo Ejecutivo;
4. Junta de Docentes de Grado o Curso;
5. Departamento de Consejería Estudiantil;
6. Organizaciones estudiantiles;

De los Establecimientos del Bachillerato

El nivel bachillerato comprende tres ciclos:

- a) Bachillerato, con tres años de estudio; y,
- c) De especialización, post-bachillerato, con dos años de estudio.

El bachillerato prepara profesionales de nivel medio, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo del país; ofrece una formación humanística, científica y tecnológica que habilita al estudiante para que continúe estudios superiores o para que pueda reinsertarse eficientemente en el campo laboral.

El plan de estudios del ciclo diversificado comprende un grupo de asignaturas comunes para todos los bachilleratos; y las de especialización, específicas para cada uno de ellos.

Los colegios y los institutos cuentan con las siguientes autoridades y organismos:

- Rector;
- Vicerrector;
- Inspector General;
- Consejo Directivo;
- Junta General de directivos y profesores;
- Junta de profesores de curso;
- Junta de directores de área;

- Junta de profesores de área;
- Servicios de orientación y bienestar estudiantil;
- Secretaría
- Colecturía;
- Servicios generales; y,
- Unidades de producción.

## **1.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.**

### ***1.2.1 Concepto de evaluación***

En el diccionario la palabra Evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa. Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión .La toma de decisiones se hace permanentemente evaluando y eligiendo lo que consideramos más acertado.

“Es un proceso sistemático de reflexión sobre la práctica” Rosales, (1989)

«Es un instrumento de diálogo, comprensión y mejora de la práctica educativa» Guerra, (1993).

“Proceso de obtención de información y de su uso para formular juicios que a su vez se utilizarán para tomar decisiones”. Tenbrink, Terry (1981, pág. 19)

La evaluación se basa en la práctica es decir en lo que acontece con el alumno y en la escuela a diario, y lo que dicha reflexión conlleva (recogida de datos, análisis y evaluación de los mismos) al ámbito procesal y sistemáticamente.

### ***1.2.2 Evaluación en las instituciones educativas.***

Proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporado al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar

las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente". Casanova, (1995), García Ramos, (1989)

La evaluación es una parte esencial del proceso educativo, que se presenta en el momento de la planeación, nos permite diagnosticar el estado en que se encuentran las instituciones educativas. Al emplearse durante las etapas de ejecución nos permite regular nuestras acciones para corregir el rumbo en caso de que lo estemos apartando de los objetivos. De ser aplicada al final del proceso, nos ofrece una mirada retrospectiva de lo que hemos hecho, es decir aciertos, errores cometidos y el grado de alcance de los objetivos que nos propusimos lograr.

González y Ayarza, (1996). Señalan que la evaluación educativa: concepto, períodos y modelos "Proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa".

Pérez, Juste (1995) Técnicamente la definirla como: "La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables." Laforcade, Pedro (1997)

Evaluación implica conocer y comparar los objetivos propuestos a través de actividades intencionadas para saber los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el currículo, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

La evaluación del proceso, es el estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos y técnicas empleados, su aplicación, sus dificultades y sus logros; así realizar comparación para tomar decisiones de ejecución.

"Los diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, la realización y el control de la actividad." Stufflebeam, (2002)

La evaluación puede ser de los siguientes tipos, según su propósito:

1. **Diagnóstica:** Se aplica al inicio de un período académico (grado, curso, quimestre o unidad de trabajo) para determinar las condiciones previas con que el estudiante ingresa al proceso de aprendizaje;
  2. **Formativa:** Se realiza durante el proceso de aprendizaje para permitirle al docente realizar ajustes en la metodología de enseñanza, y mantener informados a los actores del proceso educativo sobre los resultados parciales logrados y el avance en el desarrollo integral del estudiante; y,
  3. **Sumativa:** Se realiza para asignar una evaluación totalizadora que refleje la proporción de logros de aprendizaje alcanzados en un grado, curso, quimestre o unidad de trabajo.
- LOEI, Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

Sus objetivos son estimar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel alcanzado a todos los niveles (alumnos, padres, institución, docentes, etc.).

La razón de la evaluación es servir a la acción educativa, esta acción se debe entender desde el punto de vista didáctico, que como educador le debe preocupar antes de cualquier otra consideración.

La evaluación que no ayude a aprehender de modo más significativo en los diferentes niveles educativos es mejor no practicarla.

Como dice Stenhouse, Lawrence (1984)," para evaluar hay que comprender". Cabe afirmar que las evaluaciones convencionales del tipo objetivo no van destinadas a comprender el proceso educativo. Lo tratan en términos de éxito y de fracaso". En su opinión, " el profesor debería ser un crítico, y no un simple calificador".

El maestro debe promover la criticidad en sus discípulos para estimular el razonamiento crítico y no convertirse en un calificador, "la actividad desarrollada por el profesor y los estudiantes tiene en sí niveles y criterios inminentes, la tarea de evaluación consiste en perfeccionar las capacidades de los estudiantes, en su trabajo siguiendo algunos criterios, en este sentido, la evaluación viene a ser la examen de la autoevaluación".

La evaluación debe ser una herramienta en la cual el maestro y estudiante unan esfuerzos para mejorar la calidad educativa, no debe convertirse en un instrumento de

control para someter a los más débiles y controlar su conducta distorsionando el propósito y significado de la evaluación.

Los procesos de evaluación no siempre deben incluir la emisión de notas o calificaciones. Lo esencial de la evaluación es proveer la retroalimentación al estudiante para que este pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje.

**Propósitos de la evaluación.** La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión.

En el proceso de evaluación educativa se pueden fijar cuatro momentos o tipos de evaluación:

- Evaluación de contexto - necesidades
- Evaluación de diseño - programación
- Evaluación de proceso - desarrollo
- Evaluación de resultados- producto

La finalidad de la evaluación es tomar decisiones de cambio y mejorar el proceso después de finalizar la intervención del programa.

Los procesos de evaluación tienen que actualizarse cada vez para que puedan garantizar el propósito del mejoramiento global de las instituciones. Llanos, Eva (1995) "Los procesos en la evaluación educativa" es de singular importancia crear paulatinamente una cultura de evaluación en la que examinar los errores cometidos y cómo corregirlos, lo mismo que los logros alcanzados y como consolidarlos sea visto como algo valioso y positivo por parte de todos los elementos de la comunidad institucional.

### **1.2.3 ¿Qué es la evaluación de la calidad?**

Los procesos de evaluación tienen que mejorarse cada vez para que puedan garantizar el propósito del mejoramiento global de las instituciones. Llanos, Eva (1995) “Los procesos en la evaluación educativa” Es de singular importancia crear paulatinamente una cultura de evaluación en la que examinar los errores cometidos y cómo corregirlos, lo mismo que los logros alcanzados y como consolidarlos sea visto como algo valioso y positivo por parte de todos los elementos de la comunidad institucional.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que ^La Educación es un derecho de las personas a lo largo de toda su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo (SER). Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer una educación de calidad, necesitamos identificar el tipo de sociedad que deseamos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de metas. Por ejemplo, para ser conveniente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los alumnos las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

Según la Constitución ecuatoriana, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres ,con valores éticos, morales, sociales y religiosos, que actúen y piensen por el bien común y no sean individualistas, que vivan en armonía con sus semejantes y con la naturaleza, que resuelvan sus conflictos de manera práctica y pacífica.

Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que las oportunidades sean para todos, y en la medida en que los servicios que se ofrece, impulsen y contribuya a alcanzar las metas adecuados al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

### **1.2.3 Evaluación por estándares de desempeño.**

Antes de iniciar el análisis de evaluación en base a los estándares del desempeño en los docentes debemos partir conociendo ¿Qué son los estándares, para que sirven? ¿Cómo están clasificados?

Los estándares de calidad educativa son descripción de logros esperados de los diferentes actores y conocimientos del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Cuando los estándares se aplican a los profesionales de la educación son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Los **Estándares de calidad educativa**, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos.

**Indicadores de calidad educativa**, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y, los **Indicadores de calidad de la educación**, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

El Ministerio de Educación, en la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, por esta razón Ecuador presentó oficialmente en diciembre del 2008, la propuesta de Estándares de Calidad Educativa, de Desempeño Profesional Docente y Directivo, con el propósito de *orientar, apoyar y monitorear* la acción de los actores del sistema educativo.

Los estándares se conciben como criterios y normas que sirven de guías para identificar en donde y como estamos, a partir de ello, puntualizar hacia dónde va a llegar la comunidad educativa, estos resultados serán insumos para construir la escuela que se quiere tener.

Los estándares son puntos de comparación que servirán para reconocer los asuntos clave que se pretende alcanzar, además reflejan las expectativas y experiencias que estimulan el interés por desarrollar innovaciones a las actividades del plan estratégico que garantice la eficiencia y eficacia en el logro de objetivos y metas en el centro escolar.

El Ministerio de Educación ha diseñado tres tipos de estándares:

- **Estándares de aprendizaje:**

Dan respuesta a la interrogante ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? Son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde la educación inicial hasta el bachillerato.

- **Estándares de desempeño profesional:**

Que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos)

- **Los estándares de desempeño docente**

Son descripciones de los profesores o docentes competentes, esto es de las prácticas pedagógicas, que tiene más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

- **Los estándares del desempeño de los directivos**

Son descripciones de lo que debe hacer un director (director, rector, vicerrector inspector general subinspector y director de área) competente es decir de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizajes en los estudiantes.

- **Estándares de gestión escolar:**

Que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

### **1.2.5 Características de los estándares.**

- Son por lo general fruto de consensos y producidos en espacios especializados.
  - Se elaboran para que se apliquen (compromiso)
  - Tienden a ser claros, directos y prácticos
  - Son susceptibles de ser evaluados en cuanto al grado en que se están cumpliendo.
  - No tienen alcance didáctico- metodológico No responden “COMO HACER”
  - Son pocos en número
- Son motivadores (acreditación)
- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
  - Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
  - Ser fáciles de comprender y utilizar.
  - Estar inspirados en ideales educativos.
  - Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
  - Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
  - Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

### **1.2.6 Clasificación de los estándares.**

Se conocen tres tipos de estándares en educación:

Estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y directivo y estándares de gestión.

#### *1.2.6.1 Estándares de aprendizaje.*

Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato. Ministerio de educación del Ecuador (2010)

#### *1.2.6.2 Estándares de desempeño profesional.*

Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional?

- para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

#### *1.2.6.2.1 Estándares de desempeño docente.*

**¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?**

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;  
aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;

- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. Ministerio de Educación del Ecuador (2010)

#### 1.2.6.2.2 *Estándares de desempeño de directivos.*

#### **¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?**

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

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

Estos estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente. Ministerio de Educación del Ecuador (2010)

### **2.6.3 Estándares de gestión escolar.**

Los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Por ello, los Estándares de Gestión Escolar:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. Ministerio de Educación del Ecuador (2010)

## **1.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes**

### **1.3.1 ¿Qué es el desempeño en la profesión?**

Empecemos por definir que es una profesión Gonzales, Liva (1978), Los procesos en la evaluación educativa, después de hacer un análisis de la educación profesional, opina que las profesiones se caracterizan porque en ellas se incluyen un conjunto de acciones que implican conocimiento técnicas y, algunas veces, una formación cultural, científica, y filosófica.

Dichas acciones permitirán ejercer tareas que aseguran la producción del servicio y bienes concretos, donde se considera que: definir una profesión implica determinar las actividades ocupacionales y sociales, a su vez estas dependerán del contexto en que se practiquen.

Según Gonzales, (2008) da una lista de diez criterios por medio de los cuales se define de lo que es profesionalista.

- 1.- El profesional es una persona que tiene una ocupación con la cual está comprometido y es su principal fuente de egresos.
- 2.- Tiene una inclinación y una motivación especial por su carrera y mantiene durante su vida.
- 3.- Posee y domina por medio de un proceso largo de educación ciertos conocimientos y habilidades.
- 4.- Intentará siempre beneficiar a su cliente con el uso de sus conocimientos.
- 5.- Posee un sentimiento y una inclinación especiales por el servicio, para el cual usa sus facultades de experto.
- 6.- Domina sus propios sentimientos, hacia el cliente para cumplir con sus Responsabilidades.
- 7.- Se apeg a una ética profesional basada en la autonomía profesional esto implica que si el cliente no queda convencido o satisfecho de los servicios que se le presentaron ,el profesional solo debe permitir ser juzgado por sus colegas o a través de las asociaciones.
- 8.- Los profesionales se agrupan en asociaciones cuyas funciones son: proteger la autonomía de la profesión, desarrollar formas de autogobierno, suspender licencias profesionales, etc.
- 9.- Son expertos en el área específica y concreta en que fueron preparados, y no por ello se les considera expertos en las otras áreas.
- 10.- Los profesionales no deben recurrir a procedimientos de reclamo para hacerse de una cliente la, únicamente pueden anunciar sus servicios.

Hay que aclarar que el profesionalista no solo presta sus servicios al cliente sino también se preocupa por aliviar las necesidades de los grupos sociales mayoritarios.

### **1.3.2 ¿Qué son los docentes?**

La palabra deriva del término latino docentes, que a su vez procede de docente (traducido al español "enseñar") En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

El maestro debe desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora, y crítica del estudiante, respetando su individualidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país”

Un docente puede no ser un maestro. Más allá de esta distinción, todo docente debe poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje y convertirse en un verdadero guía para el aprendizaje.

La misión de la educación está orientada a formar ciudadanos íntegros, fortaleciendo su identidad nacional, con altos niveles de compromiso social, político, económico, curioso por investigar y deseoso por adquirir aprendizajes significativos para su vida.

El maestro debe apropiarse de los conocimientos y su vida tiene que girar en base a su vocación y responsabilidad que tiene en la formación de individuos que reflejen una mentalidad innovadora en nuestra sociedad, entendiendo que solo la educación nos abrirá las puertas del conocimiento y del liderazgo social creativo en la Nueva Sociedad que será el reflejo de los niños y jóvenes que estamos educando ahora.

Valdés, V. (2000) Con su aporte reconoce que en la “Evaluación del desempeño profesional docente” la ED de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

### ***1.3.3 Desempeño profesional de los docentes.***

Creo que los maestros somos llamados por vocación a las aulas y nos debemos a nuestros alumnos, hay una profesión muy clara, con objetivos definidos, llamados a servir a la comunidad en el cumplimiento de la ley y el derecho. Los maestros tenemos la profesión más noble de la humanidad, debemos rescatar nuestro valor, enorgullecernos de nuestra vocación, sensibilizarnos ante los aciertos y desaciertos de nuestra sociedad

Los estándares de desempeño se han formulado como descripciones de formas de desempeño siguiendo el ordenamiento lógico de los actos de enseñanza y de los procesos pedagógicos en el aula.”. Ministerio de Educación del Ecuador, (2001) El MBE contempla una estructura de 21 criterios o estándares agrupados en cuatro facetas

propias de la tarea de los docentes, por lo que está constituido por los siguientes dominios:

- A. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.
- B. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.
- C. Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.
- D. Responsabilidades profesionales.

“Los estándares de desempeño expresan posiciones respecto a la enseñanza y aprendizaje que derivan de una larga tradición pedagógica que se extiende desde Sócrates, incluyendo a Froebel, Pestalozzi y Dewey, hasta Paulo Freire. Se han incorporado asimismo, importantes aportes de la ciencia cognitiva y trabajos de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome Brunner y Howard Gardner. Recogen también lo que la investigación en el campo de la educación ha señalado como factores de la enseñanza que contribuyen al aprendizaje”. Ministerio de Educación del Ecuador, (2001).

Delannoy, Françoise (2001) Para la “Evaluación de desempeño docente, define “Los buenos estándares son a la vez suficientemente específicos para guiar la práctica y pueden ser medibles/observables, y suficientemente abiertos para dejar espacios al estilo de cada educador. Debe incluir un resumen (hito) y descripciones narrativas de prácticas para guiar los mejoramientos.”

Para afrontar los retos del siglo XXI “la educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y no solo conocimientos cerradas o técnicas programadas Pozo Y Monereo, (1999:11). Explica que el aprendizaje estratégico, El profesor es mediador entre el estudiante y la cultura. Entender como los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las escuelas, es un factor necesario para comprender mejor por qué los estudiantes difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido y hasta la misma distribución social de lo que aprenden.

El conocimiento que el maestro tenga de sí, de los niños y de sus familias, influirá en el estilo que este determine para su práctica profesional.

#### **1.3.4 ¿Qué trascendencia tienen los docentes?**

El profesor actúa de mediador cultural, cuando ayuda al alumno a direccionar el proceso. El hecho de que el proceso de enseñanza aprendizaje se caracterice por ser interactivo donde se tiene en cuenta las ideas de los alumnos y se da importancia al papel de los

compañeros, no tiene por qué hacer desestimar el cometido específico que tiene el profesor.

Decimos que el profesor es guía cuando ayuda y dirige, porque hace accesible y facilita los aprendizajes guiando los contenidos. Esta ayuda y dirección suponen centrar la atención en los temas de difícil comprensión, buscando las posibilidades y trascendencias de los temas, poner de relieve la significación social y su utilidad práctica, es decir realiza la mediación conforme a un proyecto educativo.

La mediación del profesor con el currículo supone para el alumno un acercamiento progresivo al nivel de conocimientos alcanzados por la cultura y la posibilidad de participar más activamente en ella. El profesor es un mediador cultural y es necesario su labor de ayuda al alumno y la dirección de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje escolar. Proceso que se caracteriza y se explica como el resultado de la interacción de la actividad del profesor, la del alumno y la de los demás compañeros que forman el grupo de clase.

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.

Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del país. Pozo y Monereo (1999)

### **1.3.5 Evaluación en base a los estándares de desempeño docente.**

Un docente de calidad es aquel que promueve oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y atiende las individualidades de cada uno, contribuyendo mediante su formación a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docentes es fomentar en el aula aprendizajes que permita que todos los ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Las características, desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad. Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del buen vivir.
- Respetan las diversidades culturales las etnias y las nacionalidades.
- Aseguran la aplicación y práctica institucionales inclusivas
- Contribuye al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje
- Favorece el desarrollo del profesional de todos los actores educativos y
- Vigila el cumplimiento de lineamientos y disposiciones establecidas por Ministerio de Educación.

El rol del docente según los estándares de desempeño profesional es mediar el encuentro de sus alumnos con el conocimiento en el sentido de orientar modelar y guiar la actividad creadora, proporcionándole una ayuda ajustada y pertinente a su nivel de competencia. Ministerio de Educación del Ecuador, (2011)

### **1.3.6 Análisis de la Autoevaluación del docente.**

Para conseguir una autoevaluación objetiva por parte del docente, éste debe tener autonomía intelectual y capacidad de autocrítica sobre su desempeño docente, pues bajo esta perspectiva se evita que al auto examinarse y calificar su función caiga en la búsqueda de la autocomplacencia.

El contribuir con la mejora de la calidad de las instituciones de educación demanda la entrega oportuna de compromisos previamente debatidos con todas las partes

interesadas, a fin de que la regulación final, sea fruto de un consenso participativo antes que una imposición.

Se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que es capaz de autoanalizar sus errores y aciertos, al corregir todas sus debilidades pueda mejorar su labor dentro del aula. También permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que encuentra en su labor, así como las metas que pretende alcanzar.

La opinión de los compañeros del docente evaluado, es importante ya que a través de este desarrolla las habilidades pedagógicas y didácticas, cumple las normas y reglamentos, se dispone al cambio en educación y alcanza la plenitud emocional.

Las ventajas de la evaluación de pares, en comparación con otros modelos, radican en ofrecer información que en general no puede ser proporcionada por la opinión de los alumnos, como la pertinencia del uso de métodos didácticos para una determinada disciplina; cuando se utiliza la metodología de revisión documental, los juicios entre pares suelen ser consistentes; el par conoce las Implicaciones de las acciones que el docente debe realizar en un campo de conocimiento en particular.

A juicio del rector o director de la institución que evalúa a su docente ¿cómo este efectúa la sociabilidad pedagógica, la atención a los estudiantes con necesidades individuales, las habilidades pedagógicas y didácticas, la aplicación de normas, reglas y el relacionamiento con la comunidad?

¿Según los estudiantes de la institución educativa que evalúa a su docente cómo éste desarrolla las habilidades pedagógicas y didácticas, las habilidades de sociabilidad pedagógica, la atención al estudiante con necesidades individuales y la relación con los estudiantes? . Se considera a los estudiantes como las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza–aprendizaje.

Para Delannoy, Francoise (2001) “Evaluación de desempeño docente” los Estándares representan un esfuerzo por describir de forma medible o al menos observable “lo que un

profesor debe saber y ser capaz de hacer”, es decir, se refiere a las competencias requeridas para implementar el currículum.

Parra Del Campo, (2000) el concepto de competencias fue desarrollado originalmente en 1973, por David McClelland, de la Universidad de Harvard y su primera aplicación fue en la United States Information Agency. Actualmente es posible encontrar muchas definiciones acerca de las Competencias, algunas de las más utilizadas, son: Es “un saber hacer o un saber actuar en forma responsable y validada en un contexto profesional particular, combinando y movilizandorecursos necesarios (conocimientos, habilidades, actitudes) para lograr un resultado (producto o servicio), cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados por un destinatario o cliente”

Para los padres de familia de la institución educativa que evalúa al docente, este desarrolla la relación con la comunidad, el cumplimiento de las normas y reglamentos, la aplicación pedagógica y la atención a estudiantes con necesidades individuales.

### ***1.3.7 Dimensiones que se evalúan en el docente.***

En las diferentes dimensiones analizadas para la evaluación de los docentes se pudieron llegar a las siguientes conclusiones:

*1.3.7.1 Sociabilidad pedagógica:* Existen importantes parámetros que los docentes deben desarrollar tales como valores, responsabilidades, cortesía, respeto tolerancia, asistencia. Es por esto que los docentes deben estar preparados para solucionar procesos complejos que impliquen toma de decisiones, elaboración de juicios, puntos de vista, clarificación de valores o perspectivas éticas para afrontar la situación y para poder solucionar la problemática o tarea que se enfrenta.

*1.3.7.2 Habilidades Pedagógicas Didácticas.* Las habilidades pedagógicas didácticas los siguientes aspectos planificaciones, de unidad o de bloque selección de contenidos, objetivos y programas de lección aceptar sugerencia preparar clases, explicar, recordar, hacer preguntas, permite estímulos, desarrollo de habilidades es una percepción abierta que implica la capacidad de afrontar una situación compleja con la intervención de varios saberes, implicando una acción responsable y autor regulada es decir consiente ejecutada con todo conocimiento de causa .

*1.3.7.3 Desarrollo emocional.* Desarrollar el aspecto personal el don de gente, el interés por los demás, su presentación personal, el trabajo en equipo, lograr incentivar en los alumnos la formación del trabajo en equipo el destacar las cualidades positivas de los demás y poder corregir las menos acertadas logrando una serie de destrezas y perfeccionar su desempeño, trabajadas en tareas, contextos reales.

*1.3.7.4 Atención a estudiantes con necesidades especiales.* Tareas extras, comunicación curriculares, integración adaptaciones curriculares, Es decir consiste en hacer una práctica docente reflexiva, significativa y situacional. Tomando en cuenta la capacidad de organizar el conocimiento la participación de todos sus alumnos, dependiendo de las diferentes restricciones de los contextos donde se desenvuelvan especialmente con los estudiantes que lo requieren por diferentes circunstancias.

*1.3.7.5 Aplicación de normas y reglamentos.* Tomando en cuenta los siguientes aspectos: puntualidad, planificaciones, entrega de acuerdos, hora clase, entrega de notas, planificaciones nacionales. Cumplir con todos estos aspectos podrá superar una evaluación auténtica para desarrollar un perfeccionamiento de saberes o formas de actuación propio.

*1.3.7.6 Relación con la comunidad.* Incluida la institución, actividades con padres actividades extracurriculares de familia, planificaciones institucionales .Considerando que el docente no es necesario que actúe como transmisor de conocimientos o facilitador del aprendizaje sino que tiene que mediar el encuentro de sus alumnos con el conocimiento en el sentido de involucrarse con los padres de familia y guiar orientar las diferentes situaciones dentro de la comunidad educativa.

*1.3.7.7 Clima de trabajo.* Equipos de trabajo, relación con los compañeros, compartir intereses y motivaciones, disposiciones a aprender, proponer alternativas de solución proporcionándole siempre alternativas ayuda ajusta y pertinente al nivel del estudiante. Resaltando la importancia del estudio de la representación y proceso de pensamiento didáctico que poseen los profesores constituyendo la práctica pedagógica.

Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se

consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que interesa conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

## **1.4 Evaluación el desempeño profesional de los directivos**

### ***1.4.1 Educación y evaluación de los directivos.***

Recordemos que la evaluación de desempeño laboral del docente y del directivo es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y actitudinales. Los resultados de la evaluación de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos.

Las críticas se centran en el ejercicio de la actividad directiva; no cuestionan la legitimidad de los directivos, pero sí la falta de procesos de selección, contratación y evaluación que garanticen la eficacia de su quehacer cotidiano, ya que el ejercicio de la dirección se aprende en el desarrollo de la función. Por tal motivo, en lugar de ser un ejercicio sencillo en los primeros meses, es causa de frustración para las personas que conforman la organización. La dirección "es la función ejecutiva de guiar y coordinar para entregar resultados". Torres, (2003, P.33). Las Competencias De Los Directivos En Instituciones Educativas, Factor Importante Para El Desarrollo óptimo. El desarrollo de las competencias de directivos está relacionado con el desarrollo de las competencias de los diferentes actores de las instituciones educativas (subdirectores, directores académicos, coordinadores de áreas, personal docente, administrativo y de apoyo, así como de los alumnos que reciben el servicio educativo) una dirección eficiente y eficaz se tendrá en conformación con un equipo honesto y competente que coopere para lograr los objetivos y las metas organizacionales.

Un directivo será un líder, una figura de autoridad en situaciones diversas, debe estar lo suficientemente seguro de sí mismo y de su relación con los demás, de tal manera que

experimenta una confianza básica en la capacidad de los demás para pensar y aprender por sí mismos.

La evaluación del desempeño laboral de directivos hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas.

Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los directivos, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.

#### ***1.4.2 Responsabilidades y perfil de un buen directivo.***

La dirección no se produce en el vacío, sino en un determinado conjunto de circunstancias, que suelen exigir un conocimiento especializado. Este conocimiento puede ser necesario para el buen manejo de las instituciones, pero también puede servir para inspirar respeto a los demás.

Para los directivos es apremiante que todos se involucren en participar en la planificación estratégica de todos los niveles posibles. Esto ayudará a producir un buen trabajo, en ocasiones éste se ve consumido por falta de planificación en ambas partes. La participación de los directivos puede ayudar a que la planificación estratégica es más eficaz.

Las responsabilidades de los directivos se pueden caracterizar en la siguiente forma:

- Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas y los derechos y obligaciones de sus actores;
- Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;

- Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
- Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
- Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;
- Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
- Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
- Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
- Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
- Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
- Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
- Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su
- Planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
- Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
- Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
- Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
- Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;

- Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
- Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
- Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones;
- Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,
- Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Anticipación, planificación y asignación del trabajo.

Ya conocemos las principales funciones del directivo, pero ahora analizaremos qué perfil debe reunir un directivo para realizar un trabajo efectivo dentro de la institución.

- Aclara metas, objetivos a todos los participantes.
- Alienta la participación, comunicación ascendente y sugerencias
- Planea y organiza para el flujo ordenado del trabajo.
- Tiene conocimiento experto técnico y administrativo.
- Facilita el trabajo mediante la formación de equipos y capacitación.
- Proporciona realimentación sincera y constructiva.
- Mantiene la actividad al basarse en cédulas, fechas y límite.
- Controla detalles.
- Aplica presión razonable.
- Habilita y detalla tareas clave en otros y conserva su calidad de objetivos y

Compromisos Ministerio de Educación del Ecuador, (2008).

### ***1.4.3 ¿Quién es el rector o director?***

La Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Reglamento a la LOEI indican que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa,

pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad.

Los cambios o mejoras sustanciales en educación ocurren tanto en las aulas como en las escuelas. Es allí donde las reformas y las políticas educativas se hacen realidad. Sin embargo los cambios no ocurren de modo mecánico, requieren de líderes que piensen en un futuro diferente, que sean capaces de conducir a las comunidades educativas hacia metas claras, los directores de las instituciones educativas deben liderar estos procesos.

El rol del director en tiempos de cambios significa dirigir la mirada a otros enfoques, implica triangular la gestión educativa en tres ejes, curricular, institucional y político-social. Para cambiar la gestión es necesario dar a los integrantes la escuela, la oportunidad de cambiar su manera de pensar y de interactuar, porque ellos son responsables de la manera como la gente piensa e interactúa. Cuando se les da esta oportunidad, los individuos desarrollan una capacidad perdurable de cambio, en mejora de la organización.

#### ***1.4.4 ¿Qué es el Consejo Ejecutivo y quienes conforman?***

**Consejo Ejecutivo.** Es la instancia directiva, de participación de la comunidad educativa y de orientación académica y administrativa de los establecimientos públicos, fiscomisionales y particulares.

El Consejo Ejecutivo está conformado por:

1. El Rector o Director, que lo preside y tiene voto dirimente;
2. El Vicerrector o Subdirector, según el caso, y,
3. Tres (3) vocales principales, elegidos por la Junta General de Directivos y Docentes y sus respectivos suplentes.
4. El Secretario del Consejo Ejecutivo debe ser el Secretario de la institución educativa. En caso de falta o ausencia de este, puede designarse un Secretario ad hoc. El Secretario tiene voz informativa, pero no voto.

El Consejo Ejecutivo se debe reunir ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, y extraordinariamente, cuando lo convoque el Rector o Director o a pedido de tres (3) de sus miembros. El Consejo Ejecutivo debe sesionar con la presencia de por lo menos la mitad más uno (1) de sus integrantes.

**Vocales.** Los vocales del Consejo Ejecutivo son elegidos en la última sesión ordinaria de la Junta General y deben entrar en funciones treinta (30) días después de su elección, previa ratificación de la Dirección Distrital respectiva. Duran dos (2) años en sus funciones y pueden ser reelegidos después de un período, salvo en el caso de que el número de profesores imposibilite el cumplimiento de esta disposición.

En caso de ausencia temporal de uno o más vocales principales, deben ser convocados los suplentes en orden de elección, y, en caso de ausencia definitiva de los vocales principales, los suplentes deben ser principalizados en el orden indicado. Si la ausencia es definitiva fuere de principales y suplentes, el Rector o Director convocará a la Junta General de Directivos y Docentes para la elección de los nuevos vocales principales y suplentes, quienes entrarán en función luego de la ratificación de la Dirección Distrital respectiva, y actuarán hasta la finalización del período para el que fueron elegidos.

#### *1.4.4.1 Funciones que cumple el consejo ejecutivo.*

1. Elaborar el Plan Educativo Institucional del establecimiento y darlo a conocer a la Junta General de Directivos y Docentes;
2. Evaluar periódicamente el Plan Educativo Institucional y realizar los reajustes que fueren necesarios;
3. Elaborar el Código de Convivencia del establecimiento, aprobar sus reformas y remitirlo a la Dirección Distrital correspondiente para su aprobación;
4. Conformar las comisiones permanentes establecidas en el Código de Convivencia del establecimiento;
5. Diseñar e implementar estrategias para la protección integral de los estudiantes;
6. Promover la realización de actividades de mejoramiento docente y de desarrollo institucional;
7. Crear estímulos para los estudiantes, de conformidad con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional;
8. Conocer y aprobar los informes presentados por los responsables de los departamentos, organismos técnicos y comisiones del establecimiento;
9. Controlar la correcta conservación y cuidado de los bienes institucionales y aprobar y ejecutar los planes para su mantenimiento, así como controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución;

10. Conocer y aprobar el Plan Didáctico Productivo, en caso de que el establecimiento contare con Unidad Educativa de Producción;
11. Servir de instancia para resolver los conflictos que se presentaren entre miembros de la comunidad del establecimiento educativo;
12. Formular las políticas que guíen las labores de atención integral de los estudiantes del establecimiento, en concordancia con lo previsto en el Código de Convivencia del establecimiento. Las acciones de atención integral de los estudiantes se implementarán por medio del Departamento de Consejería Estudiantil;
13. Aprobar el Plan Operativo Anual del Departamento de Consejería Estudiantil;
14. Evaluar los programas implementados por el Departamento de Consejería Estudiantil;
15. Apoyar al Jefe del Departamento de Consejería Estudiantil para que las acciones programadas que requirieran de la participación del personal docente, directivo, administrativo, de representantes legales y de estudiantes se lleven a cabo;
16. Impulsar y potenciar la conformación de redes interinstitucionales que apoyen las acciones del Departamento de Consejería Estudiantil; y,
17. Analizar y aprobar los informes anuales y ocasionales que presente el Jefe del Departamento de Consejería Estudiantil, y formular las sugerencias del caso.

#### ***1.4.5 Dimensiones del desempeño directivo***

Para la realización del desempeño directivo tome en cuenta las siguientes dimensiones:

##### ***1.4.5.1 Competencias gerenciales:***

Sostienen que las Competencias Gerenciales son “un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones”. Al respecto, es relevante señalar que éstas son variadas; por cuanto se puede contemplar la conducta desde múltiples puntos de vista y llegar a definiciones cuyos matices son heterogéneos. . Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos y estilos en que los actores de la institución dan cuerpo y sentido a la estructura formal, a través de los roles que asumen sus integrantes). Hellriegel y otros, (2002)

#### *1.4.5.2 Competencias pedagógicas:*

Se refiere a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Como aspecto central y relevante que orienta o debería orientar los procesos y las prácticas educativas en el interior y exterior de los centros escolares se encuentra el currículum. A partir de identificar, analizar, reflexionar y discutir colectivamente en las comunidades educativas las finalidades, intencionalidades y propósitos que se plantean desde el primer nivel de concreción del currículum, es factible arribar, en primer lugar, al mayor número de consensos para comprender el qué, cuándo, cómo y por qué de los aprendizajes de los alumnos y, por consiguiente, de su evaluación. Aguerro, (Ines1992)

#### *1.4.5.3 Competencias de liderazgo en la comunidad:*

Las competencias de liderazgo son instrumentos que permiten verificar el rango de gerencia y dirección que tienen los directivos hacia toda la comunidad educativa. Se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos límites, organización; reglas de convivencia). En esta dimensión resulta imprescindible el análisis y reflexión sobre la cultura de cada escuela.

#### **1.4.6 Calificación del desempeño profesional directivo.**

Según Chinín, (2011) La calificación del desempeño directivo se da luego de valorar todo su nivel en detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el nivel de desempeño profesional tanto directivo como docente,

en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

Para obtener el nivel de desempeño de la institución educativa se promedia el resultado del desempeño docente con el del directivo, resultando el promedio del desempeño Institucional.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

**Participantes:**

La investigación se realizó en el Colegio Particular “Adventista del Sur” de la ciudad de Quito, parroquia de Chillogallo, de la Provincia de Pichincha durante el año 2011 – 2012 la jornada de trabajo es matutina este proyecto nace de una profunda vocación de servicio, la misma que brinda fortalezas adventistas en su desarrollo con la disciplina y apego a la palabra de Dios, unida al convencimiento de que la Educación es el instrumento para la transformación social que nuestra realidad demanda fueron investigados los siguientes actores:

**TABLA 1: Población a investigar**

<b>POBLACIÓN A INVESTIGARSE</b>	<b>Nº TOTAL</b>
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>	1
Director o Rector	
Subdirector o Vicerrector	1
Docentes de 8º,9º,y 10º Año de Educación Básica y Bachillerato	8
Estudiantes de 8º a 10º Año de educación Básica	50
Estudiantes de 1º a 3º Año de Bachillerato	47
Padres de familia	78
<b>Para el desempeño profesional directivo</b>	1
Director o rector	
Subdirector o vicerrector	1
Coordinador de área	1
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de familia	4
Supervisor Escolar	1

**Características de la población:**

Condición socio-económica y cultural

La zona de donde provienen los miembros es urbana, de estrato socio-económico medio bajo. Los hogares de los estudiantes disponen de los medios suficientes para tener una vida digna, los ingresos satisfacen sus necesidades básicas.

En su mayoría las posibilidades de trabajo de los padres de familia son en actividades empresariales y de dependencia.

La mayoría de los alumnos viven con sus padres, algunos con un familiar, debido a la migración. Un elevado porcentaje de padres de familia posee un nivel de instrucción medio.

- **Las características de los docentes**

El liderazgo social es una confianza natural de un verdadero maestro formar y acompañar al educando en sus procesos de madurez personal. Debe constituirse en un orientador o guía del educando, le apoya y permite su desarrollo personal, le estimula para la búsqueda de alternativas de solución, le plantea nuevos desafíos y lo confronta en momentos de desánimo.

- **Características que se pueden observar en los directivos:**

Las autoridades son sociables, carismáticas, competentes y competitivas, poseen un alto liderazgo moral y académico, estimulan el crecimiento profesional, poseen metas y objetivos claramente definidos, tienen confianza en sí mismos y en la vida. Poseen sensibilidad a las necesidades de los demás, buscan alcanzar el ser creativo con un alto grado de iniciativa, para tener un sentido muy claro de los valores.

- **Las características de los estudiantes son:**

La curiosidad es una de las características en el estudiante, poseer habilidades y destrezas que le permitan emprender proyectos o sueños para alcanzar los Perfiles Reales de los Estudiantes: Indagadores, Informados, Instruidos, Pensadores Buenos comunicadores, Íntegros, de mente abierta, Solidarios, Audaces, Reflexivos.

- **Las características de los padres de familia:** responsables en satisfacer las necesidades básicas. En la formación integral del estudiante, cumple un rol protagónico en el hogar, porque presta el apoyo necesario a la escuela.

- **Las características de los Miembros del Consejo Directivo:** los directivos son personas que tienen responsabilidades directas en la organización, desarrollo y evaluación del proyecto educativo institucional, docentes relacionados con la labor de la institución; los miembros de la comunidad educativa son competentes al participar en la dirección de las instituciones educativas.
- **Las características de los Miembros del Consejo Estudiantil:** Es un grupo de estudiantes, que tienen como objetivo servir a la comunidad educativa del plantel, para solucionar los problemas; enmarcados en el respeto, la igualdad y la libertad. Implementar acciones para mejorar la calidad de vida educativa a nivel institucional.
- **Las características de los Miembros del Comité Central de Padres de Familia:** Grupo de padres de familia dispuestos a trabajar conjuntamente con los directivos de la institución en beneficio de los estudiantes de cada uno los miembros de la institución.
- **Las características del Supervisor Escolar:** Es una persona que guía y da las directrices para el funcionamiento del establecimiento, posee una comunicación efectiva, asume la conducta de escuchar y comprender el punto de vista del personal, tiene empatía y sabe comprender las individualidades del ser humano.

La metodología será la de observación con diferentes instrumentos de medición y los aportes teóricos encontrados en nuestra investigación propondrán evidenciar un seguimiento a futuro en la institución donde se dará el respectivo control con una programación sistemática basada en la significación y la práctica de los resultados obtenidos que puedan verificar nuestras hipótesis y sustentarlas.

## **MUESTRA DE INVESTIGACIÓN**

En la presente investigación, el tipo de muestreo que se ajustó 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:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95 % = 1.96

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0.5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta  
Característica = 0.5

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

La muestra que se aplicó para los estudiantes de la básica son de 50 en total, la fórmula que se aplicó es la siguiente:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 50}{(0.05)^2 (50 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 50}{(0.0025) (49) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{48,02}{0,12257 + 0.9604}$$

$$n = \frac{48,02}{\dots}$$

1.08297

n = 50

n = 50 estudiantes

La muestra que se aplicó para los estudiantes de bachillerato es la siguiente:

N: 47 estudiantes:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{\infty^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 47}{(0.05)^2 (47 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 47}{(0.0025) (46) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = \frac{45,1388}{3,846 + 0.9604}$$
$$n = \frac{45,1388}{4,8064}$$

n = 47

**Selección de la muestra de padres de familia**

N: 78 padres de familia:

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

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

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

$$n = \frac{74,9112}{0.1925 + 0.9604}$$

$$n = \frac{74,9112}{1.1565}$$

n= 78

**TABLA N° 2 MUESTRAS A INVESTIGAR EN LA INSTITUCIÓN “ADVENTISTA DEL SUR “**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>N</b>	<b>(95 %)</b>	<b>∞ (%)</b>	<b>Z</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>Muestra</b>

<b>Para el desempeño profesional docente:</b>	1	–	–	–	–	–	1
Director o rector							
Subdirector o vicerrector	1	–	–	–	–	–	1
Coordinador de Área	1	–	–	–	–	–	1
Docentes de bachillerato y básica	8	–	–	–	–	–	8
Estudiantes de 8º 9º y 10º	50	95	5	1.96	0.5	0.05	50
Estudiantes de 1º 2º y 3º Año de Bachillerato	47	95	5	1.96	0.5	0.05	47
Padres de familia	78	95	5	1.96	0.5	0.05	78
<b>Para el desempeño profesional directivo</b>	1	–	–	–	–	–	1
Rector o director							
Subdirector o vicerrector	1	–	–	–	–	–	1
Consejo Técnico en la educación básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	1	–	–	–	–	–	1
Consejo Estudiantil	4	–	–	–	–	–	4
Consejo Central de padres de familia	4	–	–	–	–	–	4
Supervisor escolar	1	–	–	–	–	–	1

## TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### Las Técnicas

## **Encuesta**

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta 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 Rector, Vicerrector, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

## **Observación**

En la presente investigación se realizó la observación de clase a los docentes seleccionados de los 8º.-, 9º.- 10º Años de Educación Básica y.- 1º.-,2º.-3º.- de Bachillerato

## **Los Instrumentos**

Cuestionario para la encuesta, para la evaluación del desempeño profesional docente, se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 1) **Autoevaluación de los Docentes** cuyo el objetivo es: Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
- 2) **Coevaluación de los docentes** por parte de los Coordinadores de Área con la finalidad de cumplir con el objetivo: Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
- 3) **Evaluación de los docentes por el Rector** cuyo objetivo es: Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
- 4) **Evaluación de los docentes por los Estudiantes:** para 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.
- 5) **Evaluación de los docentes por los Padres de familia** haciendo hincapié en el objetivo de: 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.

El cuestionario para evaluar la calidad del desempeño profesional docente se aplicó al rector, vicerrector, docentes, coordinador de área y estudiantes de la institución

educativa, como **también** a los padres de familia. Se utilizó como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 1) **Autoevaluación del señor Rector:** con el fin de obtener información directa y juicios de valor propios sobre su gestión.
- 2) **Evaluación del rector por parte del Consejo Directivo:** Obtener información de cómo visualizan las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo de su autoridad.
- 3) **Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil:** Para determinar su punto de vista sobre el desempeño profesional de su autoridad máxima con el fin de mejorar su gestión.
- 4) **Evaluación del rector por el Comité Central de Padres de Familia:** Permite conocer las potencialidades y debilidades de la gestión gerencial y de liderazgo desde otro punto de vista diferente como son los representantes de los padres de familia.
- 5) **Evaluación de la rectora por parte del Supervisor Escolar:** Es su opinión general que tiene sobre competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo de la labor de la rectora lo que apunta al mejoramiento de la institución educativa pero tomando en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de toda la comunidad educativa.

Al observar la clase impartida por cada uno de los docentes evaluados se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de Clase con sus tres criterios de evaluación que definen las actividades iniciales o preparación previa a impartir el conocimiento, luego viene el proceso de enseñanza- aprendizaje y la parte valorativa y emocional como es el ambiente en el aula. Todo ello tiene la finalidad de mejorar la práctica en el aula.

Rector, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

El objetivo primordial es reflexionar sobre el desempeño profesional docente y directivo con el fin de mejorar las prácticas educativas en el aula entre las dimensiones generales tenemos:

**6) Evaluación de la rectora por parte del Supervisor Escolar:** Es su opinión general que tiene sobre competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo de la labor de la rectora lo que apunta al mejoramiento de la institución educativa pero tomando en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de toda la comunidad educativa.

### **Diseño y procedimiento.**

La investigación es socioeducativa basada en el paradigma cualitativo, de tipo investigativo, de análisis crítico, aplicado en su totalidad en el Colegio Adventista del Sur” de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012 – 2013.

### **Proceso de investigación:**

#### **✓ Bibliografía básica;**

Para obtener la información se realizó la investigación bibliográfica, proporcionada por la universidad durante el período de formación, así como diferentes textos adquiridos en las bibliotecas de la ciudad, utilizando la tecnología se obtuvo información actualizada que nos proporciona la web, especialmente en las páginas y artículos que proporciona el Ministerio de Educación. Para de esta forma poder elaborar el marco teórico.

#### **✓ Asesoría Presencial:**

La asesoría con las tutorías virtuales impartidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, la comunicación mediante el EVA, vía telefónica con nuestros asesores durante la elaboración de la investigación.

#### **✓ La recolección de los datos:**

Se obtuvo con la aplicación de los cuestionarios que nos proporcionó la universidad, se los aplicó a los docentes y directivos en la jornada de capacitación que se imparten frecuentemente en la institución.

La aplicación de las encuestas a los estudiantes se las realizó en las aulas, teniendo el apoyo incondicional por parte de los directivos, concientizando a los estudiantes en la importancia de poder obtener los datos reales y verídicos por parte de ellos, tanto de los directivos como de los docentes.

La obtención de los datos por parte de los padres de familia se realizó en la reunión de entrega de parciales en forma indefinida, logrando obtener información de todos los docentes y de todos los años de la básica y bachillerato.

El cuestionario al supervisor se lo realizó en una visita de rutina a la institución.

La observación de la clase se la aplicó con la ayuda incondicional del vicerrector en la mayoría de las visitas a los docentes.

✓ **La tabulación y organización:**

Se agilitó gracias a la utilización de las matrices proporcionadas por parte del asesor de tesis, en la que se detalla el proceso que debemos emplear para obtener los datos requeridos. Se utiliza gráficos y tablas para poder representar los resultados obtenidos.

✓ **Análisis e interpretación de resultados:**

Luego de obtener los datos reales que arrojaron las diferentes encuestas y apoyadas con el marco teórico anteriormente investigado, podemos analizar e interpretar los resultados obtenidos de forma apropiada, las deficiencias de la institución, a nivel de docentes como directivos, esto nos permite dar un diagnóstico y buscar nuevas oportunidades de mejora para superar las falencias.

Se observa la deficiencia recibiendo los puntajes más bajos por parte de los docentes en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas en el aspecto 1.4 utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases; en el 1.8 elabora recursos didácticos novedosos; también en disposición al cambio en educación en el aspecto 3.2 investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.

✓ **Planificación del proyecto de mejoramiento educativo:**

Para superar las dificultades es necesario incluir en el plan de mejoras en forma clara las deficiencias más sobresalientes en la institución y poder buscar estrategias de trabajo para llegar a superarlas y proporcionar una educación de calidad con eficacia y eficiencia. En este tema necesario desarrollar talleres de Capacitación a los docentes para fortalecer y potenciar la utilización de las TICS, elaboración de recursos didácticos novedosos y técnicas de enseñanza aprendizaje.

✓ **Estructuración del informe :**

Se fundamenta en las normas establecidas por la universidad, detallada en la guía de investigación para desarrollar la tesis de grado para la obtención del título de magister en pedagogía, de igual forma las diferentes recomendaciones realizadas por la asesora de la tesis tanto en el fondo como en la forma del informe.

### Comprobación de supuestos

Al iniciar 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.
- 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.

Una vez aplicados los diferentes instrumentos de evaluación para determinar el desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Adventista del Sur” de la ciudad de Quito, se puede determinar que los supuestos planteados se rechazan ya que la institución se encuentra en un nivel bueno, tanto en el desempeño profesional de los docentes como de los directivos.

## RESULTADOS ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

**TABLA 3: Sociabilidad Pedagógica**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES  (8 cuestionarios)	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103

1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,051	0,077	0,618	8	0,746	0,093
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	8	0	0,000
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,102	0,154	0,412	8	0,668	0,084
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	4,58	0,573

**Fuente: Autoevaluación de docentes**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en la dimensión de **SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA** podemos resaltar que el valor más bajo es 0,668 que se presenta al aspecto de: **Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes**, considerando que la sociabilidad pedagógica abarca específicamente aspectos de los valores, cortesía, respeto, responsabilidad y tolerancia a los demás, se demuestra que existe poca práctica docente para comunicarse con los representantes, pero se debe rescatar aspectos positivo en los docentes.

**TABLA 4: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS  (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES  (10 cuestionarios)	VALORACIÓN	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	0,462	0,206	8	0,668	0,084
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,051	0,077	0,618	8	0,746	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	0,102	0,231	0,206	8	0,565	0,071

2.4.Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.5.Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.6.Recuero a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,077	0,618	8	0,746	0,093
2.7.Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,102	0,231	0,309	8	0,642	0,080
2.8.Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.9.Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,153	0,077	0,412	8	0,642	0,080
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,308	0,309	8	0,668	0,084
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087

2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.4. Observar.	0	0	0,051	0,077	0,618	8	0,746	0,093
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,077	0,618	8	0,746	0,093
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,026	0	0,077	0,618	8	0,721	0,090
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,026	0	0,154	0,515	8	0,695	0,087
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
2.24.16. Concluir.	0	0	0,102	0,077	0,515	8	0,694	0,087
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	30,37	<b>3,797</b>

**Fuente: Autoevaluación**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en la dimensión de **HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS** observamos que el valor más bajo es 0,565, se presenta en el aspecto de: **Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo**; Considerando que la falta de práctica de este apartado no lo tienen en cuenta los maestros ya que al ir desarrollando el periodo clase lo realizan ocasionalmente.

**Tabla 5: Desarrollo Emocional**

<b>3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>TOTAL DOCENTES</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>PROMEDIO</b>
--	-------------------	-----------------------	-------------------	-----------------

	1	2	3	4	5	(8 cuestionarios)		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,539	0,721	8	1,26	0,158
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,051	0	0,721	8	0,772	0,097
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	8,772	<b>1,097</b>

**Fuente: Autoevaluación**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en la dimensión **DESARROLLO EMOCIONAL** podemos advertir que el valor más bajo 0,412 que se presenta en el aspecto: **Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario, Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos, Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor**, el docente al no tener seguridad interior, transmite a sus estudiante sus miedos y temores, esto no permite el desarrollo integral del el grupo estudiantil.

**Tabla 6: Atención a estudiantes con necesidades especiales.**

<b>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>	5 0 2 4 0
--------------------------------------	-------------------	--------------	-----------

NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)						DOCENTES (8 cuestionarios)		
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,077	0,618	8	0,746	0,093
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,102	0,154	0,412	8	0,668	0,084
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,385	0,103	8	0,565	0,071
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,102	0,154	0,412	8	0,668	0,084
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0	0,154	0,515	8	0,695	0,087
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,051	0,308	0,206	8	0,591	0,074
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	6,839	<b>0,855</b>

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Oscar Clerque

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en la dimensión. **ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES** podemos resaltar que el valor más bajo es 0,103 que se presenta en el aspecto: **Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.** la inclusión educativa es uno de los puntos neurales en el ámbito educativo, razón por la cual se debe tomar en cuenta las necesidades educativas de los estudiantes, la Institución no está promoviendo El desarrollo de destrezas y habilidades a este grupo de estudiantes.

**Tabla 7: Aplicación de normas y reglamentos**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN	TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN PROMEDIO
---	------------	----------------	---------------------

	1	2	3	4	5	(8 cuestionarios)		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0,077	0,618	8	0,695	0,087
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	7,799	<b>0,975</b>

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Oscar Clerque

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en la dimensión. **APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS** podemos observar que el valor más bajo es 0,515 se presenta en el **aspecto Llego puntualmente a todas mis clases**, las normas de respeto y cortesía deben ser acatadas por todos los miembros de la Comunidad Educativa, las autoridades deben promover a que las normas y reglas se cumplan para alcanzar la excelencia.

Tabla 8: Relaciones con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN	TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN PROMEDIO

	1	2	3	4	5	(8 cuestionarios)		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0	0,154	0,515	8	0,695	0,087
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	6,767	<b>0,846</b>

**Fuente: Autoevaluación**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en la dimensión. **RELACIONES CON LA COMUNIDAD** podemos rescatar que el valor más bajo 0,412 que se presenta en el aspecto de: **Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad;** tomando en cuenta que la comunidad es parte de nuestro entorno y no la podemos descuidar debemos trabajar para que conjuntamente con la Institución vaya desarrollándose para un mejor vivir.

**Tabla 9: Clima de Trabajo**

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Oscar Clerque

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	0,5 15	8	0,515	0,064
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,2 31	0,5 15	8	0,746	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,1 54	0,6 18	8	0,772	0,097
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,0 77	0,7 21	8	0,798	0,100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,2 31	0,5 15	8	0,746	0,093
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0,8 24	8	0,824	0,103
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0,3 08	0,5 15	8	0,823	0,103
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,0 77	0,7 21	8	0,798	0,100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,0 77	0,7 21	8	0,798	0,100
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	6,82	<b>0,853</b>
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>				<b>7,358</b>

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en la dimensión. **CLIMA DE TRABAJO** podemos advertir que el valor más bajo 0,515 que se presenta en el aspecto de: **Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros;** las relaciones interpersonales en el establecimiento no son las mejores, están realizando una labor educativa de forma mecánica sin tomar en cuenta las necesidades que tienen los demás

**TABLA 10: RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>VALORACIÓN TOTAL</b>	<b>VALORACIÓN PROMEDIO</b>
<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>	<b>4,58</b>	<b>0,573</b>
<b>2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	<b>30,373</b>	<b>3,797</b>
<b>3. DESARROLLO EMOCIONAL</b>	<b>8,772</b>	<b>1,097</b>
<b>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES</b>	<b>6,839</b>	<b>0,855</b>
<b>5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>	<b>7,799</b>	<b>0,975</b>
<b>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD</b>	<b>6,767</b>	<b>0,846</b>
<b>7. CLIMA DE TRABAJO</b>	<b>6,82</b>	<b>8,853</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71,95</b>	<b>16,996</b>

**ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE**

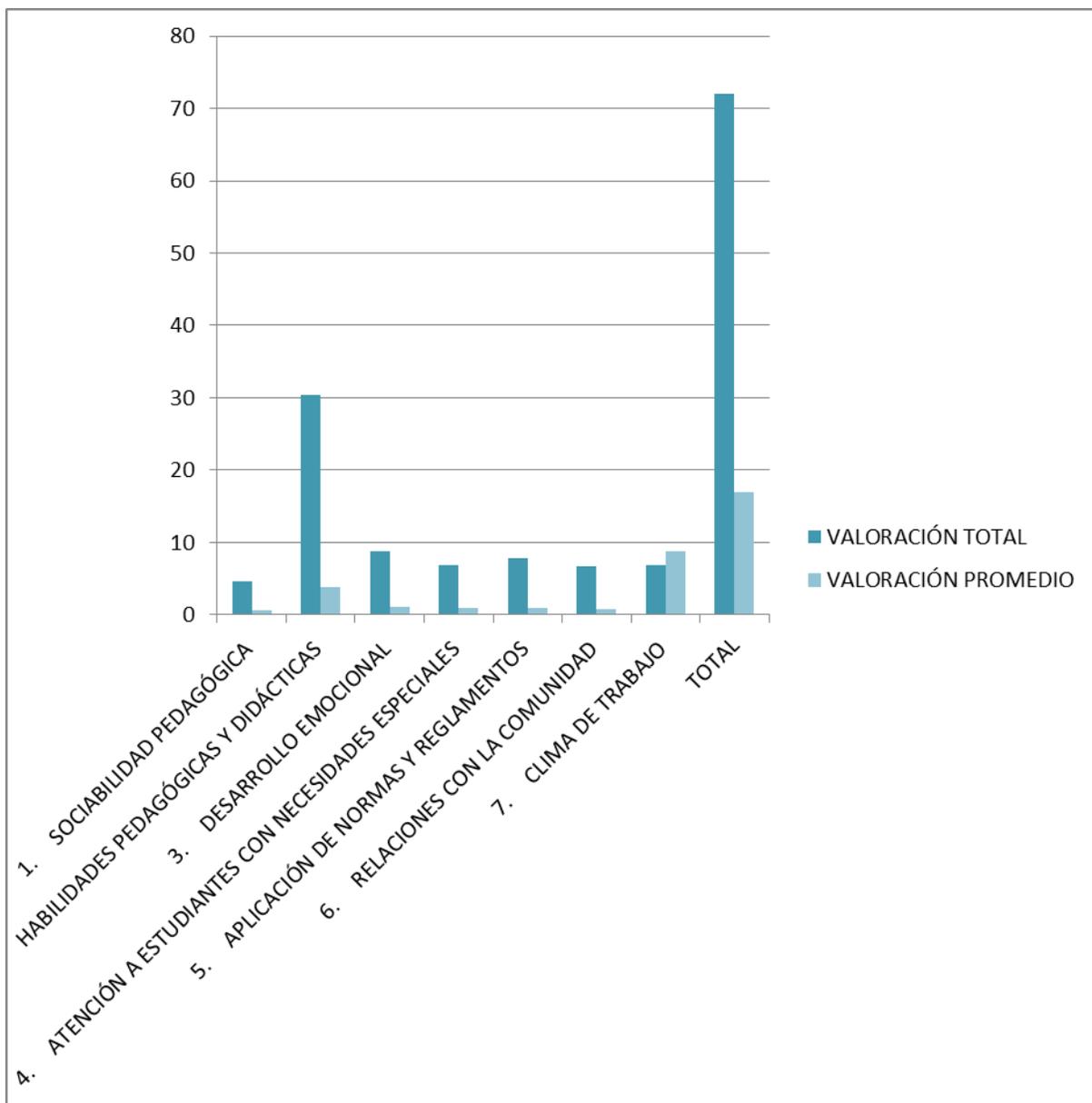


Figura1.

Fuente: Autoevaluación de los docentes

### ANÁLISIS INTERPRETATIVO

En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en la dimensión de **SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA** podemos resaltar que el valor más bajo es 0,668 que se presenta al aspecto de: **Me preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes**, considerando que la sociabilidad

pedagógica abarca específicamente aspectos de los valores, cortesía, respeto, responsabilidad y tolerancia a los demás, se demuestra que existe poca práctica docente para comunicarse con los representantes, pero se debe rescatar aspectos positivos en los docentes que usan como manejo cotidiano la comunicación efectiva.

Como lo manifiesta Coll y Onrubia, (1999) es lograr formar hombres educados y con valores para esta sociedad.

El aprendizaje del ser humano y de las condiciones psicológicas particulares del grupo de estudiantes motivan a todos a tomar en cuenta su estructura cognitiva tanto de forma grupal como individual, la cultura a la que pertenece, el lugar donde vive, la situación ambiental, las creencias, los sentimientos y los intereses. Miguel de Zubiría, (1998).

En la dimensión de **HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS** se observa que el valor más bajo es 0,565, se presenta en el aspecto de **Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo;** Considerando que la falta de práctica de este apartado no lo tienen en cuenta los maestros ya que al ir desarrollando el periodo clase lo realizan ocasionalmente.

Tomando en cuenta aspectos muy importantes proporcionados por los estándares de aprendizaje desarrollando en los estudiantes temas generativos, metas de comprensión a las que se quiere arribar a través de hilos conductores alcanzando exportaciones de temas, investigaciones dirigidas, proyectos personales, jornadas de entretenimiento y enseñanza, todos estos procesos deben contar con una evaluación continua. Miguel De Zubiría, (1998).

En la dimensión **DESARROLLO EMOCIONAL** podemos advertir que el valor más bajo 0,412 que se presenta en el aspecto: **Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario, Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos, Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor,** el docente al no tener seguridad interior, transmite a sus estudiante sus miedos y temores, esto no permite el desarrollo integral del el grupo estudiantil.

La única forma de comenzar a aprender cómo comportarse rectamente es ver cómo se comportan quienes me rodean y empezar a imitarles, atraído por el resplandor que la

conducta recta lleva conmigo. No hay otra escuela que la propia comunidad en la que se vive. Llano, Alejandro, (2002).

En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en la dimensión. **ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES** podemos resaltar que el valor más bajo es 0,103 que se presenta en el aspecto: **Elaboró adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes**, la inclusión educativa es uno de los puntos neurales en el ámbito educativo, razón por la cual se debe tomar en cuenta las necesidades educativas de los estudiantes, la Institución no está promoviendo El desarrollo de destrezas y habilidades a este grupo de estudiantes

El docente debe estar preparado cognitivamente en identificar las diferentes necesidades de los estudiantes y poder brindarles el apoyo necesario e integrarles en el proceso regular de la educación considerando sus diferencias y prestándole la suficiente ayuda y alternativas de aprendizaje dentro del aula, en la institución educativa.

Tomando en cuenta que para ello debe conocer bien a sus alumnos: cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los motiven o desalienten sus hábitos de trabajo las actitudes y valores frente al estudio concreto de cada tema .Para que el ajuste de la ayuda pedagógica sea eficaz, es necesario que se cubran dos aspectos Onrubia ,(1993), Coll ,(2001) : a) que el profesor tome en cuenta los conocimientos previos del alumno, y b) que provoque desafíos y proponga retos abordables que cuestionen y modifiquen dicho conocimiento.

En la dimensión. **APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS** podemos observar que el valor más bajo es 0, 515 se presenta en el **aspecto Llego puntualmente a todas mis clases**, las normas de respeto y cortesía deben ser acatadas por todos los miembros de la Comunidad Educativa, las autoridades deben promover a que las normas y reglas se cumplan para alcanzar la excelencia.

El valor de la puntualidad es necesario para **dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia**, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza.

Las posibilidades de identificar algunas áreas de competencia docente es crecer como persona y ubicarse como un actor crítico de su entorno siendo ejemplo a seguir. Cooper, (1999)

En la dimensión. **RELACIONES CON LA COMUNIDAD** podemos rescatar que el valor más bajo 0,412 que se presenta en el aspecto de: **Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad;** tomando en cuenta que la comunidad es parte de nuestro entorno y no la podemos descuidar debemos trabajar para que conjuntamente con la Institución vaya desarrollándose para un mejor vivir.

Para Fernández y Melero, (1995) en la relación con la comunidad se asume una distribución más equitativa del conocimiento entre el agente educativo o mediador que en los participantes esperando que las responsabilidades sean igualmente compartidas.

En la dimensión. **CLIMA DE TRABAJO** podemos advertir que el valor más bajo 0,515 que se presenta en el aspecto de: **Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros;** las relaciones interpersonales en el establecimiento no son las mejores, están realizando una labor educativa de forma mecánica sin tomar en cuenta las necesidades que tienen los demás.

Logrando alcanzar una comunicación adecuada como lo recomienda Jones, Palincsar, Ogley Carr (1995). Por tanto el maestro no podrá hacer una interpretación y lectura apropiada del proceso de enseñanza y aprendizaje si no cuenta con un marco potente de reflexión, y tampoco podrá engendrar propuestas valiosas sobre cómo mejorarlo si no se vale de un conjunto de recursos que apoyen sus decisiones su quehacer didáctico.

### COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)

**TABLA 11: Desarrollo de habilidades pedagógicas.**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y	VALORACIÓN					TOTAL (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
<b>DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)</b>								
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093

1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0,539	0,103	8	0,642	0,080
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,026	0,153	0,308	0	8	0,487	0,061
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,051	0,462	0,103	8	0,616	0,077
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,462	0,103	8	0,616	0,077
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,539	0,103	8	0,642	0,080
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,204	0,308	0	8	0,512	0,064
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
<b>TOTAL</b>	-	-	-	-	-	-	5,753	<b>0,719</b>

**Fuente:** Coevaluación de docentes

**Elaboración:** Oscar Clerque

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la Coevaluación de docentes (por parte de coordinadores de área en la dimensión. **DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS** podemos notar que el valor más bajo 0,487 que se presenta en el aspecto: **de Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases**, las nuevas propuestas desde el Ministerio es que se ponga en práctica la utilización de las Tics, este es uno de los grandes inconvenientes que las Instituciones presentan por que los maestros no dominan la Tecnología.

**TABLA 12: Cumplimiento de normas y reglamentos**

	VALORACIÓN	TOTAL (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
<b>2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>				

(1.92 PTOS)								
	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	0,824	8	0,824	0,103
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,051	0,308	0,309	8	0,668	0,084
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,102	0,154	0,412	8	0,668	0,084
<b>TOTAL</b>	---	-	---	---	---	---	3,548	<b>0,444</b>

**Fuente:** Coevaluación de docentes

**Elaboración:** Oscar Clerque

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la Coevaluación de docentes (por parte de coordinadores de área en la dimensión **CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS** podemos notar que el valor más bajo 0,668 que se presenta en el aspecto: **Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre, Programa actividades para realizar con padres de familia** incumplimiento del reglamento es uno de los problemas que se presentan por la falta de compromiso en la laborel educativa, no permite alcanzar el mejoramiento de la calidad d la educación.

**TABLA 13: Disposición al cambio en educación**

	VALOR ACIÓN	TO TAL (8 cues- s-	VALOR ACIÓN TOTAL	VALOR ACIÓN PROME DIO
<b>3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)</b>				

						tion a- rios )		
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0,4 62	0,2 06	8	0,668	0,084
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,204	0,2 31	0,1 03	8	0,538	0,067
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0,4 62	0,2 06	8	0,668	0,084
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,051	0,5 39	0	8	0,59	0,074
<b>TOTAL</b>	- - -	- - -	---	---	---	---	2,464	<b>0,308</b>

**Fuente: Coevaluación**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis Interpretativo:** En el instrumento para la Coevaluación de docentes (por parte de coordinadores de área en la dimensión **DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN** podemos notar que el valor más bajo 0,538 que se presenta en el aspecto: **Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta**, la falta de preparación del docente no permite que los estudiantes desarrollen todas sus capacidades intelectivas.

**TABLA 14: Desarrollo emocional.**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOT AL (8 cues- tiona- rios )	VALORA CIÓN  TOTAL	VALORA CIÓN  PROMED IO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,0 77	0,7 21	8	0,798	0,100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0,8 24	8	0,824	0,103
4.3. Propicia la no discriminación de los	0	0	0	0,0 77	0,7 21	8	0,798	0,100

compañeros.								
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,077	0,618	8	0,746	0,093
<b>TOTAL</b>	--	--	---	---	---	---	6,124	<b>0,766</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>5,389</b>

**Fuente:** Coevaluación de docentes

**Elaboración:** Oscar Clerque

**Análisis e Interpretación:** En el instrumento para la Coevaluación de docentes (por parte de coordinadores de área en la dimensión **DESARROLLO EMOCIONAL** podemos notar que el valor más bajo 0,694 que se presenta en el aspecto: **Le gratifica la relación afectiva con los colegas**, la Institución debe promover espacios de participación docente para la integración decada uno de los miembros de la comunidad educativa.

**TABLA: 15 RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES**

DIMENSIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
<b>1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS</b>	21,95	2,744
<b>2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>	<b>13,284</b>	<b>1,661</b>

<b>3. DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACION</b>	<b>10,012</b>	<b>1,252</b>
<b>4. DESARROLLO EMOCIONAL</b>	<b>22,910</b>	<b>2,864</b>
<b>TOTAL</b>	<b>68,156</b>	<b>8,520</b>

### ANÁLISIS DE LA COEVALUACIÓN DE DOCENES

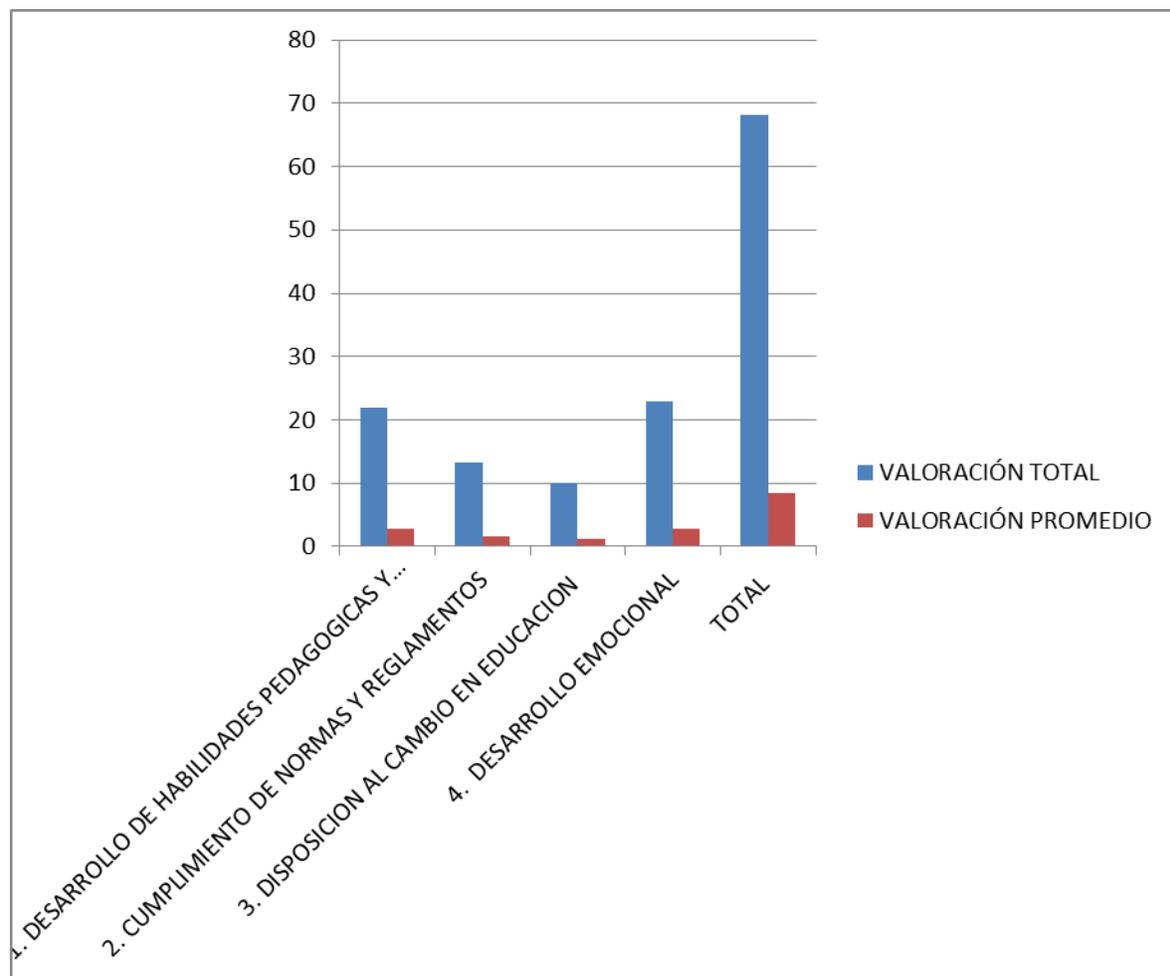


Figura 2.

Fuente: Coevaluación de docentes

### ANÁLISIS INTERPRETATIVO

En los resultados obtenidos de la aplicación de la coevaluación de docentes por parte de los coordinadores de área en la dimensión (por parte de coordinadores de área en la dimensión. **DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS** podemos notar que el valor más bajo 0,487 que se presenta en el aspecto: de **Utiliza**

**tecnologías de comunicación e información para sus clases**, las nuevas propuestas desde el Ministerio es que se ponga en práctica la utilización de las Tics, este es uno de los grandes inconvenientes que las Instituciones presentan por que los maestros no dominan la Tecnología.

Sin lugar a dudas, uno de los hechos que ha transformado de manera radical los ambientes de aprendizaje en el mundo, es la inclusión de nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Esta transformación se constituye en un reto educativo, sobre todo porque implica un sin número de connotaciones semánticas en la forma como maestros y estudiantes interactúan con el conocimiento. Apropiándose de la tecnología, aprender mediación pedagógica, aprender tecnología y aprender a mediar a través de las tecnologías con un proceso interactivo como lo manifiesta Prieto, (2005).

En la dimensión **CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS** podemos notar que el valor más bajo 0,668 que se presenta en el aspecto: **Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre, Programa actividades para realizar con padres de familia** incumplimiento del reglamento es uno de los problemas que se presentan por la falta de compromiso en la labor educativa, no permite alcanzar el mejoramiento de la calidad d la educación.

Según las aportaciones que proporciona E. Wenger plantea que una comunidad de práctica consiste en un grupo de personas que comparten un interés común respecto a un objetivo en la que se debe existir una interacción continua.

En la dimensión **DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN** podemos notar que el valor más bajo 0,538 que se presenta en el aspecto: **Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta**, la falta de preparación del docente no permite que los estudiantes desarrollen todas sus capacidades intelectivas.

De acuerdo con Coll, (1990) el profesor gradúa la dificultad de las tareas y proporciona al alumno los apoyos necesarios para afrontarlas, pero esto solo es posible porque el alumno, con sus relaciones, indica a su profesor sus necesidades y su comprensión de su situación de adquisición de enseñanza aprendizaje.

En el instrumento para la Coevaluación de docentes (por parte de coordinadores de área en la dimensión **DESARROLLO EMOCIONAL** podemos notar que el valor más bajo 0,694 que se presenta en el aspecto: **Le gratifica la relación afectiva con los colegas**,

la Institución debe promover espacios de participación docente para la integración de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Según Boekaerts, (2001) los estudiantes son especialmente sensibles a los significados emocionales de sus experiencias académicas y de manera similar, sus profesores experimentan emociones que se relacionan con procesos cognitivos y motivacionales de los que depende la eficacia docente.

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL  
COLEGIO “ADVENTISTA DEL SUR” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL  
AÑO 2011 - 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR Y 3  
VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO)**

**TABLA 16: Sociabilidad Pedagógica**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (8 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	0,74	5,525	2,950	40	9,215	1,152
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1,184	4,862	2,950	40	8,996	1,125
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	6,63	2,950	40	9,58	1,198
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,74	3,978	5,015	40	9,733	1,217

1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,296	5,9 67	3,2 45	40	9,508	1,189
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	1,332	6,1 88	0,8 85	40	8,405	1,051
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,296	4,4 2	5,3 10	40	10,026	1,253
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,444	5,9 67	2,9 50	40	9,361	1,170
<b>TOTAL</b>	--	--	---	---	---	---	74,824	<b>9,353</b>

**Fuente: Evaluación de docentes por parte de los directivos**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la **EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS** en la dimensión **SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA** podemos notar que el valor más bajo 8,405 que se presenta en el aspecto: **Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes** los docentes no ponen en práctica los estándares de calidad ya por desconocimiento o por falta de tiempo.

**TABLA 17: Atención a los estudiantes con necesidades**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (8 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	1,332	5,5 25	1,7 70	40	8,627	1,078
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	1,036	6,1 88	1,4 75	40	8,699	0,174
2.3. Durante la clase permite las	0	0	1,332	5,9	1,1	40	8,479	0,170

preguntas e inquietudes de los estudiantes.				67	80			
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,888	5,5 25	2,6 55	40	9,068	0,181
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,888	1,1 05	8,5 55	40	10,548	0,211
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	1,48	3,3 15	4,4 25	40	9,22	0,184
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	1,332	5,5 25	1,7 70	40	8,627	0,173
TOTAL	-	-	---	---	---	---	63,268	2,171

**Fuente: Evaluación de docentes por parte de los directivos**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la **EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS** en la dimensión **ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES** podemos percibir que el valor más bajo 8,405 que se presenta en el aspecto: **Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera**, los maestros no tienen el compromiso de trabajar por los estudiante de inclusión educativa para desarrollar las capacidades que poseen.

**TABLA 18: Habilidades pedagógicas y didácticas**

	VALORA CIÓN	TOT AL (8 cue s- tion a-	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
<b>3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>			TOTAL	PROME DIO

( 2.94 PTOS)						rios )		
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1,332	5,5 25	1,7 70	40	8,627	1,078
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,37	1,48	2,2 1	4,4 25	40	8,485	1,061
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	4,8 62	5,3 10	40	10,172	1,272
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	3,3 15	7,3 75	40	10,69	1,336
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,37	1,48	3,5 36	2,6 55	40	8,041	1,005
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,74	3,9 78	5,0 15	40	9,733	1,217
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	3,9 78	6,4 90	40	10,468	1,309
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	8,1 77	0,8 85	40	9,062	1,133
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	3,5 36	7,0 80	40	10,616	1,327
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	1,184	2,6 52	8,2 60	8	12,096	1,512
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	97,99	<b>12,249</b>

**Fuente: Evaluación de docentes por parte de los directivos**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** El instrumento para la **EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS** en la dimensión **HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS** podemos percibir que el valor más bajo 8,401 que se presenta en el

aspecto: **Planifica las clases en el marco del currículo nacional** los maestros han desarrollado el 75% del currículo nacional para incrementar las destrezas y habilidades en los discentes.

**TABLA 19: Aplicación de normas y reglamentos**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS  ( 1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ( 40 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	0,74	2,21	7,375	40	10,325	1,291
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	1,105	10,325	40	11,43	1,429
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,296	3,848	1,989	1,475	40	7,608	0,951
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	1,326	10,030	40	11,356	1,420
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0,000	40	0	0,000
TOTAL	- - -	---	---	---	---	---	40,719	<b>5,090</b>

**Fuente:** Evaluación de docentes por parte de los directivos

**Elaboración:** Oscar Clerque

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la **EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS** en la dimensión **APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS** podemos advertir que el valor más bajo 7,608 que se presenta en el aspecto: **Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional**, este aspecto no permite tener buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.

**TABLA 20: Relación con la comunidad**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (8 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	0,296	3,978	5,900	40	10,174	1,272
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,74	5,525	2,360	38	8,625	0,173
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunmitario.	0	0	1,332	5,525	1,770	40	8,627	0,173
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	2,516	0,221	6,490	40	9,227	0,185
TOTAL	-	-	---	---	---	---	36,653	1,801
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>6,846</b>

**Fuente:** Evaluación de docentes por parte de los directivos

**Elaboración:** Oscar Clerque

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la **EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS** en la dimensión. **RELACIÓN CON LA COMUNIDAD** podemos advertir que el valor más bajo 8,625 que se presenta en el aspecto: **Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes** este aspecto no permite la una buena sociabilización entre el docente, el alumno y el padre de familia.

**TABLA: 21 RESUMEN DE LA EVALUACION DOCENTE POR LOS DIRECTIVOS**

DIMENSIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	15,55	1,944
2. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	14,67	0,518
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	20,418	2,552
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	10,322	1,290
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	8,922	0,426
<b>TOTAL</b>	<b>69,882</b>	<b>6,730</b>

**ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS**

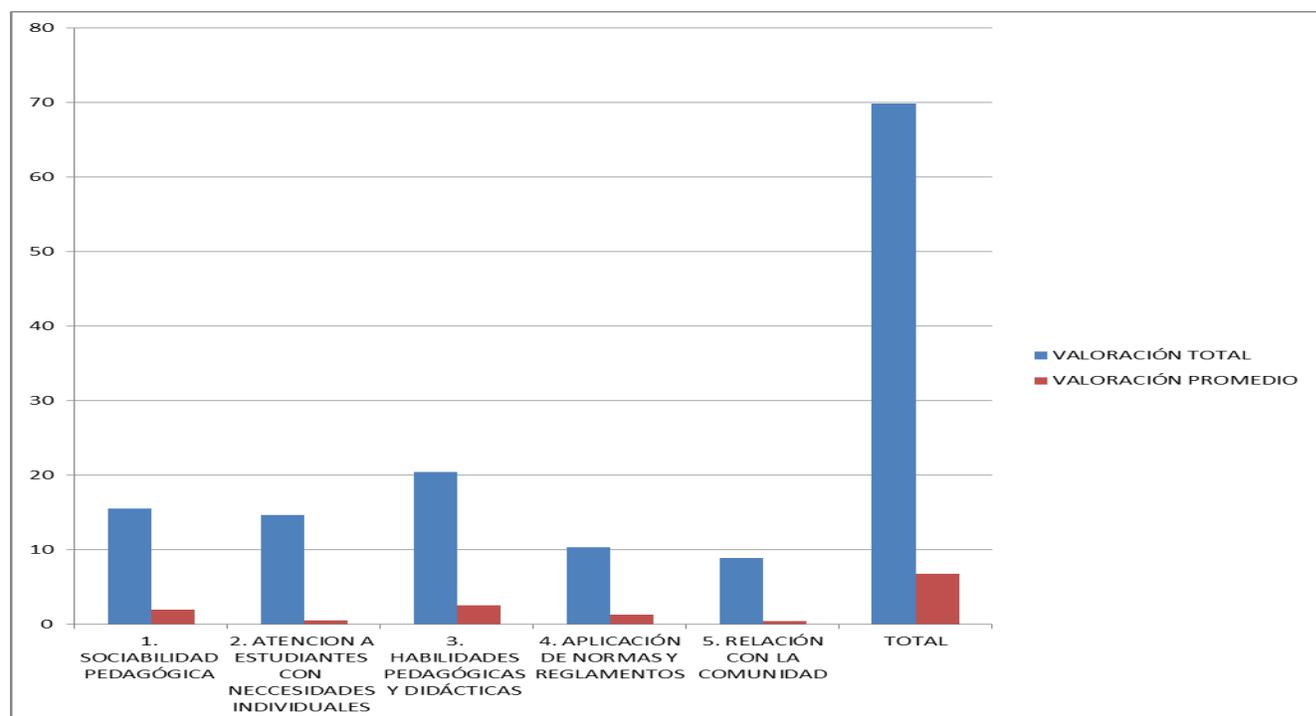


Figura 3

Fuente: Evaluación de docentes por parte de los directivos

### ANÁLISIS INTERPRETATIVO

En el instrumento para la **EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS** en la dimensión **SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA** podemos notar que el valor más bajo 8,405 que se presenta en el aspecto: **Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes** los docentes no ponen en práctica los estándares de calidad ya por desconocimiento o por falta de tiempo.

Coll, (2001) considera como fuentes principales de la visión constructivista de los procesos de enseñanza aprendizaje escolares distintos planteamientos derivados de la psicología genética Piagetiana del cognitivismo y de la teoría socio cultural inspirada en Vygotsky así reconocemos que no hay una sola mirada constructivista en la educación.

En la dimensión **ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES** podemos percibir que el valor más bajo 8,405 que se presenta en el aspecto: **Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera**, los maestros no tienen el compromiso de trabajar por los estudiantes de inclusión educativa para desarrollar las capacidades que poseen.

Para que el ajuste de la ayuda pedagógica sea eficaz, es necesario que se cubran dos aspectos Onrubia ,(1993) ; Coll ,(2001) : a) que el profesor tome en cuenta los conocimientos previos del alumno, y b) que provoque desafíos y proponga retos abordables que cuestionen y modifiquen dicho conocimiento.

En la dimensión **HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS** podemos percibir que el valor más bajo 8,401 que se presenta en el aspecto: **Planifica las clases en el marco del currículo nacional** los maestros han desarrollado el 75% del currículo nacional para incrementar las destrezas y habilidades en los discentes.

Tomando en cuenta las ideas de Coll y Sole (1990) donde manifiesta que el concepto de interacción educativa evoca situaciones en las que los protagonistas actúan simultánea y recíprocamente en un contexto determinado entorno a una tarea o a un contenido de

aprendizaje, con el fin de lograr unos objetivos definidos, permitiendo entender los procesos de construcción del conocimiento compartido.

En la dimensión **APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS** podemos advertir que el valor más bajo 7,608 que se presenta en el aspecto: **Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional**, este aspecto no permite tener buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.

E. Wenger plantea que una comunidad de práctica consiste en un grupo de personas que comparten un interés común respecto a un objetivo en la que se debe existir una interacción continua.

En la dimensión. **RELACIÓN CON LA COMUNIDAD** podemos advertir que el valor más bajo 8,625 que se presenta en el aspecto Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes este aspecto no permite la una buena sociabilización entre el docente, el alumno y el padre de familia.

Para Fernández y Melero, (1995) es importante el enfoque colaborativo se asume una distribución más equitativa del conocimiento entre el agente educativa o mediador y los participantes y esperan que la autoridad sean igualmente compartida.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “ADVENTISTA DEL SUR” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2012-2013

### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

**TABLA 22: Habilidades pedagógicas y didácticas**

	VALORACIÓN	TOTAL (200 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
<b>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>				

(10.97 PTOS)								
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,0 26	6,517	16, 962	2,6 754	97	27,1804	0,136
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,5 39	5,831	15, 934	2,4 696	97	25,7736	0,129
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	1,3 68	6,86	16, 448	2,4 01	97	27,077	0,135
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,5 39	8,918	10, 794	2,4 01	97	23,652	0,118
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,8 55	5,145	12, 336	3,5 672	97	21,9032	0,110
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1,3 68	6,86	7,7 1	3,2 928	97	19,2308	0,096
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,9 07	4,802	10, 28	1,2 348	97	19,2238	0,096
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2,0 52	8,575	11, 308	2,6 068	97	24,5418	0,123

1.8.2. Sintetizar.	0	0,6 84	7,889	16, 448	1,9 894	97	27,0104	0,135
1.8.3. Reflexionar.	0	0,3 42	4,802	16, 448	3,3 614	97	24,9534	0,125
1.8.4. Observar.	0	1,0 26	4,802	14, 392	3,2 242	97	23,444	0,117
1.8.5. Descubrir.	0	0,6 84	8,232	15, 42	2,4 696	97	26,8056	0,134
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,8 55	7,889	12, 85	3,0 184	97	24,6124	0,123
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,1 97	4,459	15, 934	3,0 184	97	24,6084	0,123
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,8 55	4,116	12, 336	3,8 416	97	21,1486	0,106
TOTAL	- - -	---	---	---	---	---	361,166	<b>1,806</b>

**Fuente: Evaluación del desempeño profesional docente**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** En la dimensión. **HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y**

**DIDÁCTICAS** podemos advertir que el valor más bajo 21,1486 que está representado por el aspecto: **Leer comprensivamente**, motivo por el cual se ocasiona mala práctica de la información y distorsión de la misma.

**TABLA 23: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

	VALOR ACCIÓN	TO TAL	VALOR ACCIÓN	VALOR ACCIÓN
<b>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>		(20 0 cue s- tion a- rios	TOTAL	PROME DIO

(4.12 PTOS)								
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1,0 26	3,43	15, 42	3,4 986	97	23,3746	0,117
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	0,6 84	3,43	25, 186	2,2 638	97	31,5638	0,158
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,8 81	5,145	16, 962	2,3 324	97	26,3204	0,132
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1,3 68	8,918	16, 962	1,7 15	97	28,963	0,145
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,8 81	6,174	15, 42	2,1 952	97	25,6702	0,128
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,5 65	8,575	13, 878	1,5 092	97	26,5272	0,133
TOTAL	- - -	---	---	---	---	---	162,419	<b>0,812</b>

**Fuente: Evaluación del desempeño profesional docente**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación: La dimensión HABILIDADES DE SOCIABILIDAD**

**PEDAGÓGICA** podemos advertir que el valor más bajo 23,3746 que está representado por el aspecto: **Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura**, provocando incertidumbre y falta de confianza en los estudiantes.

**TABLA 24: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 97 cues- tion- a- rios )	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	1,0 26	4,802	9,7 66	2,9 498	97	18,544	0,093
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,4 2	9,604	9,2 52	0,7 546	97	23,031	0,115
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	1,7 1	5,488	14, 392	2,4 696	97	24,060	0,120
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,3 68	4,116	10, 28	2,4 696	97	18,234	0,091
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	2,9 07	7,203	6,6 82	1,0 976	98	17,890	0,089
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,7 36	5,488	7,7 1	1,9 894	97	17,923	0,090
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	1,5 39	5,831	21, 588	1,7 836	97	30,742	0,154
	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	150,422	<b>0,752</b>

**Fuente: Evaluación del desempeño profesional docente**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** En la dimensión **ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES** podemos advertir que el valor más bajo 17,890 que está representado por el aspecto: **Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado**, la poca información sobre necesidades educativas le hace tratar al maestro a todos por igual.

**TABLA 25: RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (97 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			

El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,1 71	1,715	9,7 66	4,8 706	97	16,5226	0,083
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,1 71	1,715	14, 392	4,2 532	97	20,5312	0,103
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,1 71	2,744	10, 794	4,4 59	97	18,168	0,091
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,6 84	3,43	20, 56	2,8 126	97	27,4866	0,137
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0,3 42	1,715	10, 794	4,3 904	97	17,2414	0,086
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,3 42	1,029	9,7 66	5,0 078	97	16,1448	0,081
	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	116,095	<b>0,580</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>								<b>17,310</b>

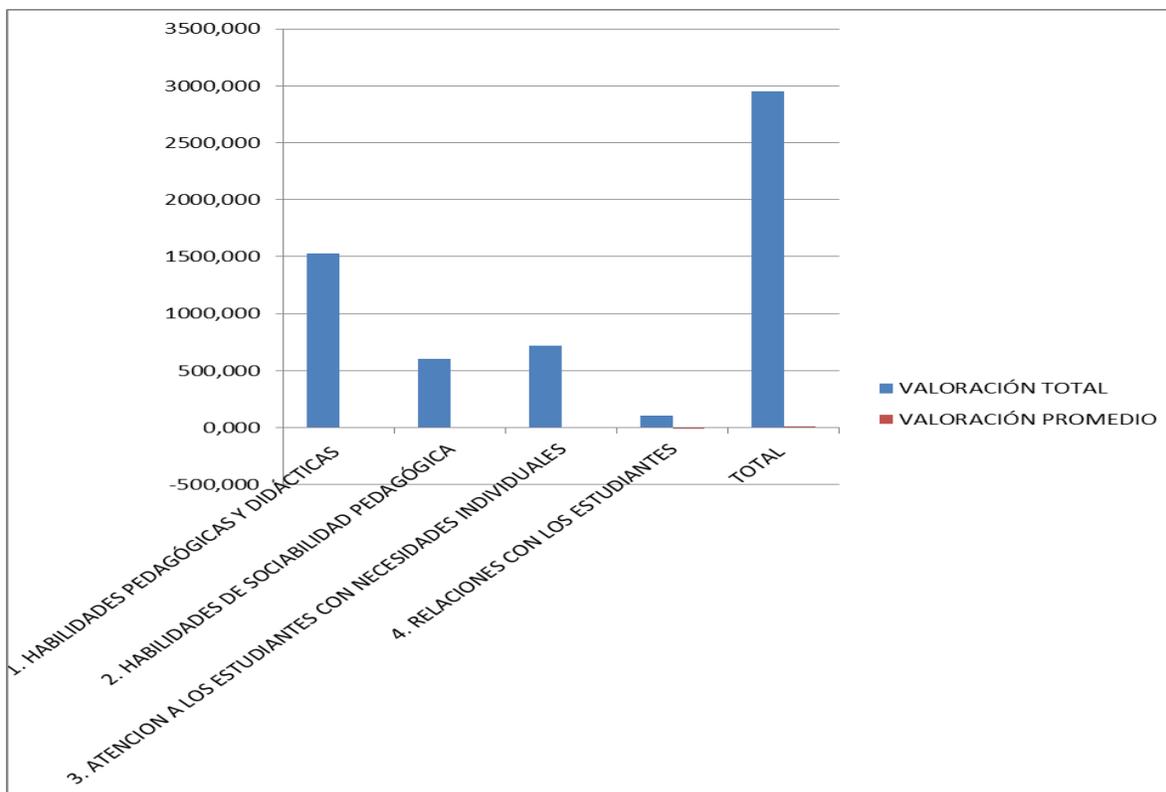
**Fuente:** Evaluación del desempeño profesional docente

**Elaboración:** Oscar Clerque

**Análisis e interpretación:** en la dimensión **RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES** podemos advertir que el valor más bajo que está representado por el aspecto: **Trata a los estudiantes con cortesía y respeto**. El mismo que no permite mantener una relación horizontal y mucho menos constructivista.

**TABLA: 26 RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>VALORACIÓN TOTAL</b>	<b>VALORACIÓN PROMEDIO</b>
<b>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	<b>1531,087</b>	<b>7,655</b>
<b>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>	<b>602,502</b>	<b>3,013</b>
<b>3. ATENCION A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</b>	<b>717,540</b>	<b>3,588</b>
<b>4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES</b>	<b>102,380</b>	<b>-3,054</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2953,509</b>	<b>11,202</b>



**Figura 4**

**Fuente:** Evaluación del desempeño profesional docente

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la dimensión **HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS** podemos advertir que da un puntaje bajo de 21,1486 que está representado por el aspecto: **Leer comprensivamente**, es decir no están aplicando técnicas efectivas de comprensión lectora, motivo por el cual se ocasiona mala práctica de la información y distorsión de la misma, en el estudiante y no permitiendo un aprendizaje significativo.

Por tanto por la representación semántica o interpretación que los lectores logran construir son producto de las interacciones complejas lector – texto y del contexto socio cultural (los contextos de uso, las prácticas culturales) donde estos están situados todo ello hace que se considere el proceso de comprensión de lectura, como una actividad esencialmente interactiva Dijk y Kintsch, (1983)

En la dimensión **HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA** podemos advertir que el valor más bajo 23,3746 está representado por el aspecto: **Explica a los**

**estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura**, a través de la práctica docente se ha evidenciado que esta manera de evaluar provocando incertidumbre y falta de confianza en los estudiantes, ellos deben conocer la forma como serán evaluados ya que esto crea una atmosfera de seguridad.

Desde el marco de interpretación constructivista de la enseñanza y el aprendizaje, la evaluación es una actividad que debe realizarse tomando en cuenta no solo el aprendizaje de los alumnos sino también las actividades de enseñanza que realiza el docente y su relación con dichos aprendizajes Coll y Martin, (1996) en este caso entonces las acciones evaluativas se encaminaran reflexionar, interpretar y mejorar dicho proceso desde el interior del mismo.

En la dimensión **ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES** podemos advertir que el valor más bajo es 17,890, está representado por el aspecto: **Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado**, en la Institución los docentes no manejan el aspecto de inclusión educativa, desconociendo que cada estudiante con NEE debe tener una adaptación curricular de acuerdo a sus capacidades, el desconocimiento de las dificultades hace tratar a los estudiantes por igual, es fundamental promover actitudes positivas en el alumnado para acoger dicha diversidad como una fuente de enriquecimiento.

Señala David Perkins, los maestros conoce el nivel de desarrollo de su grupo de estudiantes, diagnostica conocimientos, identifica sus estilos de aprendizaje y organiza equipos de trabajo considerando las fortalezas y debilidades de cada uno de los miembros del grupo, junto a una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa como son docentes y directivos estudiantes padres de familia. El sistema educativo actual propone al estudiante como “protagonista principal en busca de nuevos conocimientos del saber hacer y del desarrollo humano y, al docente como un intelectual transformativo y un practicante reflexivo.”

En la dimensión **RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES** podemos advertir que el valor más bajo es 16,1448, representado por el aspecto, **Trata a los estudiantes con cortesía y respeto**. El docente debe manejar normas de cortesía y respeto ante sus discentes para poder exigir un buen trato, la falta de normas claras no permite mantener una relación horizontal y mucho menos constructivista. Las relaciones interpersonales entre estudiantes tienen el fin de lograr manifestaciones de sentimientos de amistad,

compañerismo, respeto y sus demostraciones afectivas sean más asertivas dentro de la comunidad educativa y a su vez en el contexto social.

El profesor debe cumplir con la función de organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento tomando consciencia que ya no tiene la última palabra, tampoco es el actor principal de las clases sino el mediador entre el estudiante y el conocimiento.

Schon, (1992) subraya la enseñanza a través de la reflexión y acción y manifiesta que la relación entre el maestro y el alumno es condición básica para un aprendizaje práctico reflexivo; además que el maestro transmite mensajes a sus aprendices de forma verbal como en la forma de ejecutar desarrollando siempre el valor del respeto.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
“ADVENTISTA DEL SUR” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA**

**(Datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes).**

**TABLA 27: Relación con la comunidad**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (80 cues- tion- a- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROME DIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	1,688	10,53	15,8	16,860	78	44,873	0,224
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	16,84	15,8	10,959	78	43,599	0,218
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	10,1	25,28	11,802	78	47,186	0,236
<b>TOTAL</b>	- - -	---	---	---	---	---	135,658	<b>0,678</b>

Fuente: Evaluación del desempeño profesional docente

Elaboración: Oscar Clerque

**Análisis e interpretación:** En la dimensión. **RELACIÓN CON LA COMUNIDAD** podemos advertir que el valor más bajo es 44,873 que está representado por el aspecto: **planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes**, lo que ocasiona una mala relación con la comunidad educativa.

**TABLA 28: Normas y reglamentos**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (80 cuestionarios)	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	6,7 36	18,9 6	26,9 76	78	52,672	0,263
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	3,16	61,5 39	78	64,699	0,323
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0,4 21	11,3 76	49,7 37	78	61,534	0,308
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	2,1 05	15,8	40,4 64	78	58,369	0,292
<b>TOTAL</b>	---	- - -	---	---	---	---	237,274	<b>1,186</b>

Fuente: Evaluación del desempeño profesional docente.

Elaboración: Oscar Clerque

**Análisis e interpretación:** En la dimensión **NORMAS Y REGLAMENTOS** podemos advertir que el valor más bajo es 52,672 que está representado por el aspecto: **Es puntual a la hora de iniciar las clases** lo que ocasiona desorden y desorganización de los estudiantes.

**TABLA 29: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (80 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	6,32	57,324	78	63,644	0,318
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	7,157	28,44	13,488	78	49,085	0,245
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	4,21	6,32	48,894	78	59,424	0,297
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	4,853	2,105	15,168	21,918	78	48,874	0,244
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	12,63	12,64	23,604	78		
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	4,853	10,95	9,48	11,802	78	37,081	0,185
TOTAL	-	-	-	-	-	-	258,108	1,291

**Fuente: Evaluación del desempeño profesional docente**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** Con **SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA** podemos advertir que el valor más bajo es 37,081 que está representado por el aspecto: **Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas**. Lo que ocasiona incertidumbre por parte de los representantes sobre el rendimiento académico.

**TABLA 30: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (80 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	3,368	17,064	36,249	78	56,681	0,283
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	0	10,112	52,266	78	62,378	0,312
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0,422	2,526	15,8	37,935	78	62,378	0,312
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	4,21	20,856	29,505	78	54,571	0,273
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	2,947	10,744	45,522	78	59,213	0,296
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	8,42	15,8	27,819	78	52,039	0,260
TOTAL	-	-	-	-	-	-	347,260	1,736
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>11,264</b>

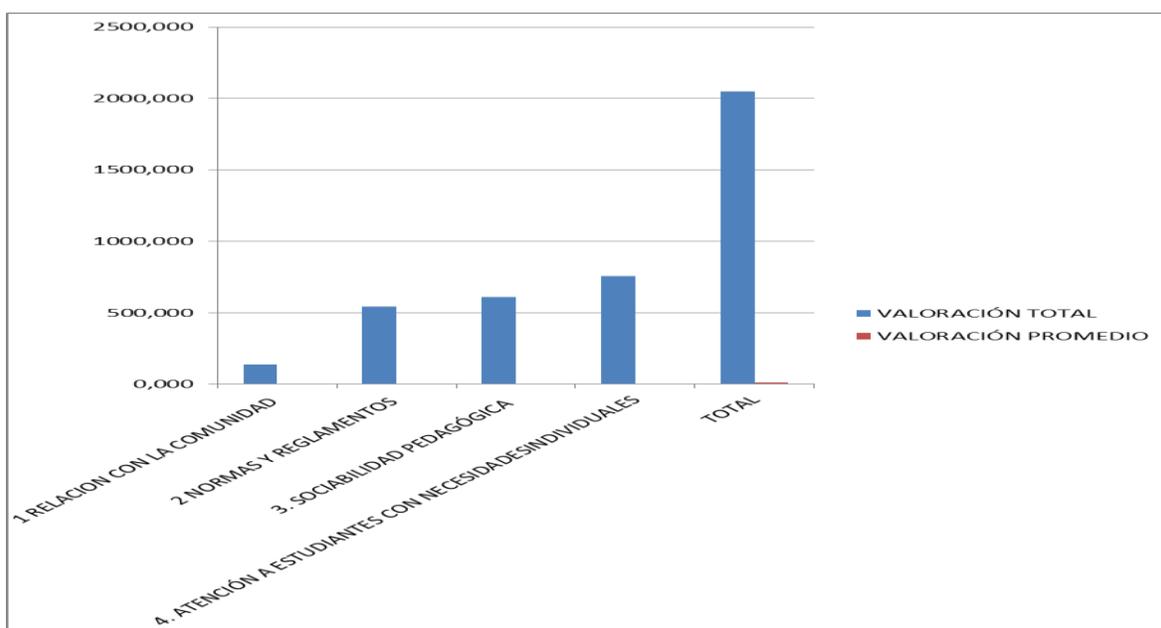
**Fuente:** Evaluación del desempeño profesional docente

**Elaboración:** Oscar Clerque

**Análisis e interpretación:** En la dimensión **ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES** podemos advertir que el valor más bajo es 52,039 que está representado por el aspecto: **Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras)**. El no realizar este tipo de actividades provoca retrasos académicos en estudiantes con necesidades.

**TABLA 31: RESUMEN DEL INSTRUMENTO Y EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA**

DIMENSIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1 RELACION CON LA COMUNIDAD	135,658	0,678
2 NORMAS Y REGLAMENTOS	543,780	2,719
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	608,980	3,045
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	758,580	3,793
<b>TOTAL</b>	<b>2046,998</b>	<b>10,235</b>



**Figura 5.**

Fuente: evaluación del desempeño profesional docente.

### ANÁLISIS E INTERPRETACION

En la dimensión **RELACIÓN CON LA COMUNIDAD** podemos advertir que el valor más bajo es 44,873 interpretado por el aspecto: **planifica y realiza actividades**

**conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes**, la falta de planificación para integrar a la comunidad en el que hacer educativo no permite que la comunicación sea directa y efectiva lo que ocasiona una mala relación con la comunidad educativa.

Para Fernández y Melero, (1995) es importante el enfoque colaborativo se asume una distribución más equitativa del conocimiento entre el agente educativa o mediador y los participantes y esperan que la autoridad sean igualmente compartida.

En la dimensión **NORMAS Y REGLAMENTOS** podemos advertir que el valor más bajo es 52,672 representado por el aspecto: **Es puntual a la hora de iniciar las clases**, el docente es el espejo de los estudiantes, razón por la cual debe mantener el respeto por el grupo de discentes, es muy sabido que cuando los grupos de quedan solos ocurren desorden y desorganización de los estudiantes, alterando la convivencia en las aulas de clase.

Para Fernández y Melero, (1995) en la relación con la comunidad se asume una distribución más equitativa del conocimiento entre el agente educativo o mediador que en los participantes esperando que las responsabilidades sean igualmente compartidas.

En la dimensión **SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA** podemos advertir que el valor más bajo es 37,081 que está representado por el aspecto: **Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas**, la falta de comunicación no permite conocer el avance o retraso en el proceso de aprendizaje, ocasionando incertidumbre en los representantes sobre el rendimiento académico.

Boekaerts, (2001) los estudiantes son especialmente sensibles a los significados emocionales de sus experiencias académicas experimentan emociones que se relacionan en procesos cognitivos y motivacionales que de los que depende su eficacia estudiantil, los estudiantes requieren de experiencias positivas y consistentes logrando en el alumno un contexto integral, considerando las metas académicas y socioemocionales.

En la dimensión **ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES** podemos advertir que el valor más bajo es 52,039 está representado por el aspecto: **Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras)** los estudiantes con dificultades de aprendizaje necesitan ayuda pedagógica extra clase para reforzar sus

aprendizajes, el no realizar este tipo de actividades provoca retrasos académicos en los alumnos.

El docente debe estar preparado cognitivamente en identificar las diferentes necesidades de los estudiantes y poder brindarles el apoyo necesario e integrarles en el proceso regular de la educación considerando sus diferencias y prestándole la suficiente ayuda y alternativas de aprendizaje dentro del aula, en la institución educativa.

Tomando en cuenta que para ello debe conocer bien a sus alumnos: cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los motiven o desalienten sus hábitos de trabajo las actitudes y valores frente al estudio concreto de cada tema .Para que el ajuste de la ayuda pedagógica sea eficaz, es necesario que se cubran dos aspectos Onrubia ,(1993) ;Coll ,(2001) : a) que el profesor tome en cuenta los conocimientos previos del alumno, y b) que provoque desafíos y proponga retos abordables que cuestionen y modifiquen dicho conocimiento.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EN EL COLEGIO “ADVENTISTA DEL SUR” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2012-2013

### OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clase)

#### A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	6	2
2. Inicia su clase puntualmente.	5	3
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	7	1
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	4	4
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	5	3

6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	6	4
Total respuestas	33	17
Puntaje total.	41,25	0,00
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5,16</b>	<b>0,00</b>

## B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

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

13. Envía tareas	8	0
Total respuestas	84	20
Puntaje total.	105	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>13,13</b>	<b>0,00</b>

### C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	7	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	7	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	6	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	8	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	8	0
Total respuestas	36	4
Puntaje total.	45,0	5,0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5,63</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>23,91</b>	<b>-</b>

### RESUMEN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	7,358		
Coevaluación de los docentes	5,389		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector y tres vocales	6,846		

consejo directivo o tecnico.			
Técnico)			
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,310		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,264		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	48,167		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	23,750		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	71,917	B	BUENO

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la dimensión **ACTIVIDADES INICIALES** podemos advertir que el valor más bajo es 4 que está representado por el aspecto **Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes**, al iniciar una hora clase se debe enunciar el propósito del tema para que los estudiantes evalúan al final si se cumplió o no este objetivo, al no realizar esta actividad el maestro se pone en evidencia la poca práctica que tienen los maestros en esta actividad pedagógica.

Según Alonso (1991) la motivación de los alumnos suelen estar asociados con los mensajes que le transmite el profesor por medio del lenguaje verbal y no verbal, así como mediante sus actuaciones y en especial sobre la información que se les da al inicio de una clase, produciendo distintos resultados de los alumnos.

En la dimensión **PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE** podemos advertir que el valor más bajo es 5 representado por el aspecto **Resume los puntos importantes, evalúa el aprendizaje en los estudiantes**, para que se cumpla el ciclo de aprendizaje el maestro debe evaluar después de cada clase para diagnosticar el proceso que se ha tenido, además conocer las falencias que presentan los estudiantes, esto ayudará a reprogramar el pensum de estudio con un fortalecimiento del mismo, No evaluar el proceso tendrá

consecuencias ya que dejara inquietudes en el aprendizaje de los estudiantes, así como la falta de seguimiento nos

De acuerdo a la teoría de Van Dijk y Kintsch, (1983) los resúmenes se elaboran aplicando estratégicamente las macro reglas de admisión, generalización y construcción a demás usando la super estructura textual (expositiva, narrativa, argumentativa) ya construidas.

En la dimensión **AMBIENTE EN EL AULA** podemos advertir que el valor más bajo es 0 que está representado por el aspecto **Mantiene la disciplina en el aula y motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase**, para un buen trabajo en la clase se debe establecer normas de comportamiento, las mismas que deben ser respetadas y puestas en práctica diariamente, también se debe motivar en el proceso de aprendizaje para que los discentes puedan tener confianza en el maestro y así despejar las dudas que tenga, al no realizar el maestro todas estas actividades no está realizando una práctica pedagógica efectiva y de calidad.

El aprendizaje según los psicólogos de la corriente sociocultural plantea que primero ocurre en un plano inter psicológico (mediado por la influencia de los otros) y en segundo lugar en el nivel intra psicológico una vez que los aprendizajes han sido interiorizados se puede apoyar a asumir gradualmente el control de sus actuaciones. Coll y Sole, (1990)

**TABLA 32: RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los docentes	7,358		
Coevaluación de los docentes	<b>5,389</b>		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Directo, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	6,846		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,310		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,264		
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS</b>	<b>48,167</b>		

APLICADOS			
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS</b>			
<b>DOCENTES:</b>	5,156		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	53,323	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el **desempeño profesional docente** los maestros tienen una categoría B, porque en la Coevaluación tienen un puntaje de 5, 389 dándonos cuenta que **los procesos y prácticas docentes no están acordes** a las necesidades educativas actuales, el mundo globalizado en el que nos desenvolvemos, exigen al docente a actualizarse sobre nuevas prácticas educativas para mejorar la calidad educativa, y fortalecer los conocimientos que los estudiantes poseen, esto mejorara el ambiente escolar y dará realce a la labor educativa.

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EN EL COLEGIO “ADVENTISTA DEL SUR” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2012-2013

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del rector o director.**

**TABLA 33: COMPETENCIAS GENERALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875

educativa.								
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	1,107
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875

labores personales y comunitarias.								
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165

institución.								
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165

1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
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	1,165	5	1,165	1,165
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
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	1,165	5	1,165	1,165
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	1,165	5	1,165	1,165
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
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	1,165	5	1,165	1,165
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165

institución.								
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
TOTAL	-	-	---	---	---	---	67,537	<b>67,537</b>

**Fuente: Autoevaluación del Rector**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos en la dimensión. **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos rescatar que el valor más bajo 0,875 que se presenta en el aspecto de: frecuentemente los directivos están ejerciendo su liderazgo e informando a la comunidad.

**TABLA 34: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	1	2	3	4	5	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
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	0,875	0	5	0,875	0,875
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165

personal docente.								
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
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	0,875	0	5	0,875	0,875
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	0,875	0	5	0,875	0,875
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
<b>TOTAL</b>	--	--	--	---	---	---	14,860	<b>14,860</b>

**Fuente: Autoevaluación del Rector**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos en la dimensión. **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** podemos indicar que el valor más bajo 0,875 que se presenta en el aspecto de: frecuentemente es decir los directivos están cumpliendo con la misión encomendada en un 80%

**TABLA 35: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionarios)+G724	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,875
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165

3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	1,165
TOTAL	-	-	---	---	---	---	10,195	10,195
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>				<b>16,086</b>

**Fuente: Autoevaluación del Rector**

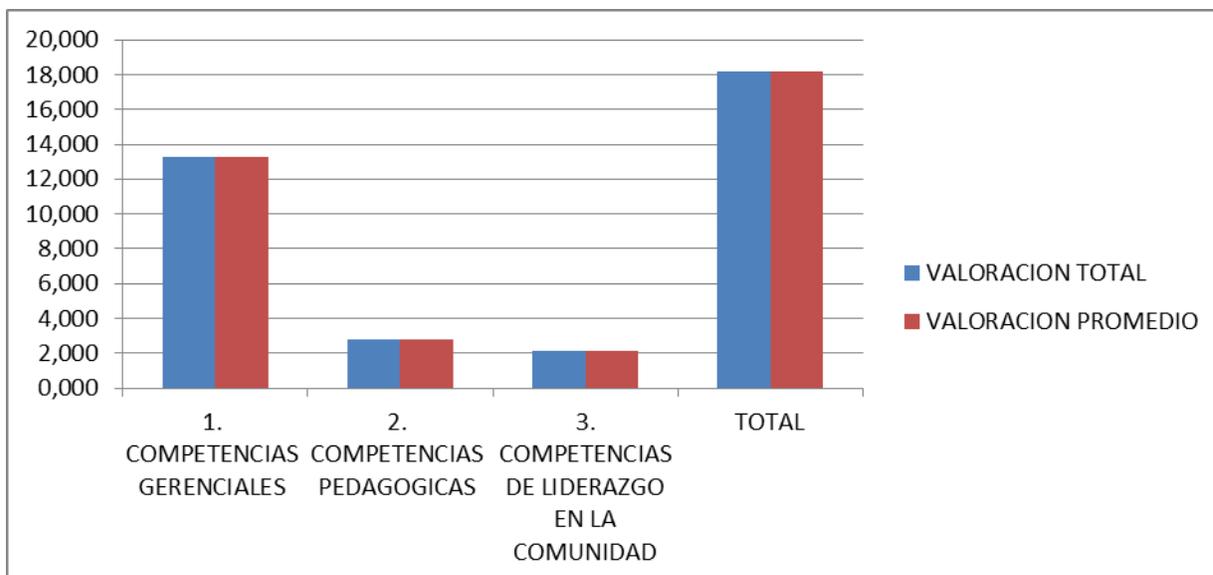
**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos en la dimensión. **COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD** podemos indicar que el valor más bajo 0,875 que se presenta en el aspecto de: Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa, es decir que casi siempre la comunidad está informada de las actividades, decisiones o cambios que va a realizar el centro educativo, ejerciendo su liderazgo en un 90%.

**TABLA 36: RESUMEN DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO**

DIMENSIONES	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	13,287	13,287
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2,798	2,798
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,097	2,097
TOTAL	18,182	18,182

**ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO**



**Figura: 6**

**Fuente: Evaluación del desempeño directivo**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En los resultados obtenidos a través de la aplicación de la autoevaluación e los directivos en la dimensión **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos indicar que el valor más bajo es 0,875 que presenta el aspecto **rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa**, para mejorar las relaciones con cada uno de los integrantes de la comunidad los directivos deben ejercer su liderazgo a través de la comunicación constante ya que al conocerse se puede resolver algunos problemas.

La mayor parte de las críticas se centran hacia el ejercicio de la actividad directiva; no cuestionan la legitimidad de los directivos, pero sí la falta de procesos de selección, contratación y evaluación que garanticen la eficacia de su quehacer cotidiano, ya que, sin lugar a dudas, el ejercicio de la dirección se aprende en el desarrollo de la función. Por tal motivo, en lugar de ser un ejercicio sencillo en los primeros meses, es causa de frustración para las personas que conforman la organización. La dirección "es la función ejecutiva de guiar y coordinar para entregar resultados". Torres, (2003, p.33).

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos en la dimensión **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** podemos indicar que el valor más bajo es 0,875 es decir que **al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales**. en un 80% y deben ser más exigentes en el cumplimiento de todos reglamentos y disposiciones que el

Ministerio de Educación del Ecuador ha establecido para el desempeño profesional docente.

Las destrezas o habilidades: entendidas como el conjunto de capacidades que permiten tomar decisiones concretas en momentos específicos; el contexto en el que se encuentra: constituido por diferentes aspectos (ubicación geográfica de la escuela, posibilidades y limitaciones que permiten los recursos disponibles, culturas predominantes en el grupo, etc.). Tomada del Ministerio de Educación del Ecuador, (2008).

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos en la dimensión **COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD** podemos indicar que el valor más bajo 0,875 que se presenta en el aspecto de: Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa, es decir que casi siempre la comunidad está informada de las actividades, decisiones o cambios que va a realizar el centro educativo, ejerciendo su liderazgo en un 50% la comunicación debe ser más directa y participativa con todos los integrantes de la institución.

La dirección "es la función ejecutiva de guiar y coordinar para entregar resultados". Torres, (2003)

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

**TABLA 37: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 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	3,304	14	3,304	0,551
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,708	2,306	14	3,068	0,511
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551

1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,541
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,531
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,708	2,306	14	3,068	0,511
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,708	2,306	14	3,068	0,511
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	2,478	0	14	2,478	0,413
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	2,478	0	14	2,478	0,413
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	2,478	0	14	2,478	0,413

1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,541
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	2,478	0	14	2,478	0,413
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,531
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,118	0,708	2,124	14	2,95	0,492
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
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	3,304	14	3,304	0,551
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
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	3,304	14	3,304	0,551
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,541
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	2,478	0	14	2,478	0,413

1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,3 54	2,8 32	14	3,186	0,531
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,1 77	3,0 68	14	3,245	0,541
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,1 77	3,0 68	14	3,245	0,541
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	2,4 78	0	14	2,478	0,413
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	2,4 78	0	14	2,478	0,413
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	2,4 78	0	14	2,478	0,413
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
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	2,3 01	0,2 36	14	2,537	0,423
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	3,3 04	14	3,304	0,551
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,3 54	2,8 32	14	3,186	0,531
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	3,3 04	14	3,304	0,551

	-	-						
	-	-						
TOTAL	-	-	---	---	---	---	195,644	<b>32,607</b>

**Fuente: Evaluación de directivos**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo en la dimensión. **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos indicar que el valor más bajo 2, 478 lo que quiere decir que en su Liderazgo debe ser más participativo con El Consejo Ejecutivo y que está llegando en un 75%

**TABLA 38: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuestionarios)	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	2,301	0,236	14	2,537	0,423
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	0,708	2,36	14	3,068	0,511
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	1,77	0,944	14	2,714	0,452
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551

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	3,304	14	3,304	0,551
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	3,304	14	3,304	0,551
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,541
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,541
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
TOTAL	-	-	---	---	---	---	44,545	7,424

**Fuente: Evaluación de directivos por parte del consejo directivo**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo en la dimensión. **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** podemos indicar que el valor más bajo 2, 537 es decir que debe 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.

**Tabla 39: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	2,478	0	14	2,478	0,413
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	2,478	0	14	2,478	0,413
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,551
TOTAL	-	-	---	---	---	---	28,084	4,681
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>12,392</b>

**Fuente:** Evaluación de directivos por parte del consejo directivo

**Elaboración:** Oscar Clerque

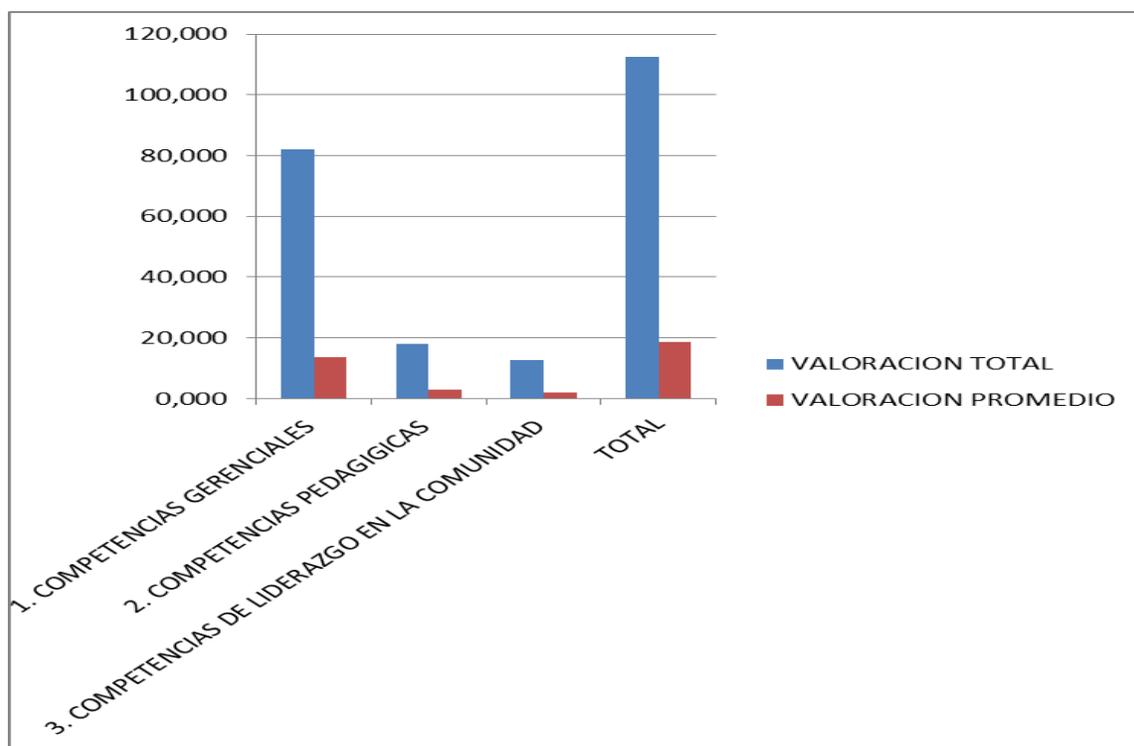
**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo en la dimensión. **COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA**

**COMUNIDAD** podemos indicar que el valor más bajo 2, 478 es decir que debe promover la participación y la comunicación con todos los miembros de la comunidad ya que su liderazgo es de 50% y recae en el parámetro de algunas veces

**TABLA 40: RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO**

DIMENSIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	82,128	13,688
2. COMPETENCIAS PEDAGIGICAS	17,877	2,980
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	12,567	2,095
<b>TOTAL</b>	<b>112,572</b>	<b>18,762</b>

**ANÁLISIS DE DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO**



**Figura 7**

**Fuente: Evaluación de directivos por parte de los miembros del consejo directivo**

## ANÁLISIS INTERPRETATIVO

En el instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo en la dimensión **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos indicar que el valor más bajo 2, 478 que quiere decir que en su Liderazgo debe ser más participativo con El Consejo Ejecutivo y que está llegando en un 75% a los miembros de la Comunidad Educativa, razón por la cual las decisiones que se tomen serán unilaterales y no participativas y no se toma en cuenta la opinión de todos.

Para Hellriegel y otros (2002, p.5), las competencias gerenciales son “un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones”.

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo en la dimensión **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** podemos indicar que el valor más bajo 2, 537 es decir que se debe Organizar la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes ya que este es un trabajo conjunto que toma en cuenta las necesidades de los diferentes actores, esto permitirá que todos trabajen en conjunto para alcanzar los objetivos planteados.

Como aspecto central y relevante que orienta o debería orientar los procesos y las prácticas educativas en el interior y exterior de los centros escolares se encuentra el currículum. A partir de identificar, analizar, reflexionar y discutir colectivamente en las comunidades educativas las finalidades, intencionalidades y propósitos que se plantean desde el primer nivel de concreción del currículum, es factible arribar, en primer lugar, al mayor número de consensos para comprender el qué, cuándo, cómo y por qué de los aprendizajes de los alumnos y, por consiguiente, de su evaluación Aguerro, Ines (1992).

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo en la dimensión **COMPETENCIA EN EL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD** podemos indicar que el valor más bajo 2,478 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de

la comunidad Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos límites, organización; reglas de convivencia. Aguerro, Ines (1992).

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO  
“ADVENTISTA DEL SUR” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector**

**TABLA 41: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,358	1,071	2,68	7,15	20	11,259	2,252
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1,785	0,536	10,01	20	12,331	2,466
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	3,216	10,01	20	13,226	2,645
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	14,3	20	14,3	2,860
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	14,3	20	14,300	2,860
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	2,860
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	2,860

1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	2,860
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	2,860
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,072	12,87	20	13,942	2,788
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,608	12,155	20	13,763	2,753
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	2,860
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	2,860
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	2,860
TOTAL	-	-	-	-	-	-	193,221	<b>38,644</b>

**Fuente:** Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil.

**Elaboración:** Oscar Clerque

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil en la dimensión. **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos indicar que el valor más bajo es 11, 259 es decir que los estudiantes no están viendo la presencia de la autoridad constantemente en la Institución, por diversas circunstancias.

**TABLA 42 : COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

	VALORA	TOTAL (35)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMED
<b>2. COMPETENCIAS</b>				

PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	CIÓN					cues tio- nario s)		IO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	0,409
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	0,409
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	0,409
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	0,409
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	14,3	20	14,300	0,409
<b>TOTAL</b>	-- -	-- -	---	-- -	---	---	71,500	<b>2,043</b>

Fuente: Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil.

Elaboración: Oscar clerque

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil en la dimensión. **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** podemos indicar que los estudiantes evidencian que tiene un 100% de liderazgo en la Institución.

**TABLA 43: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad	0	0	0	0,536	13,585	20	14,121	0,403

educativa.								
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	14,3	20	14,300	0,409
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	0,409
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	14,3	20	14,3	0,409
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	14,3	20	14,300	0,409
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	10,184	0,715	20	10,899	0,311
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	10,72	0	20	10,720	0,306
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,536	13,585	20	14,121	0,403
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	14,3	20	14,300	0,409
TOTAL	-	-	---	---	---	---	121,361	3,467
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20</b>								<b>13,448</b>

Fuente: Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil.

Elaboración: Oscar Clerque

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil en la dimensión **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos indicar que el valor más bajo es 11, 259 es decir que los estudiantes no están viendo la presencia de la autoridad constantemente en la Institución, por diversas circunstancias, se debe tomar en cuenta que el liderazgo no recae en una sola persona sino en un grupo colegiado que tiene poder para tomar decisiones y ejercer autoridad en la Institución.

Coll y Onrubia, (1999) la función o competencia gerencial es fundamental mientras ocurre el proceso, antes, durante y después del mismo merece ser analizada y darle el lugar que le corresponde por el importante papel que desempeña en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil en la dimensión **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** podemos indicar que los estudiantes evidencian que tiene un buen liderazgo, trabaja para el bien común de la Institución, la comunicación con los representantes de los estudiantes es efectiva, es decir toma en cuenta sus sugerencias o peticiones que realizan, podríamos decir que directivos poseen el 100% de liderazgo en la Institución.

En ocasiones como señala Coll y Martin, (1996) la toma de decisiones y búsqueda de mejoras, estarán dirigidas a la comunicación permanente que deben existir en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En el instrumento para la **autoevaluación de los directivos** por parte del Consejo Estudiantil en la dimensión **COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD** podemos indicar que el valor menor es 10,720, los directivos no están trabajando conjuntamente con la comunidad para mejorar estos aspectos se debe promover las actividades socio culturales, deportivas para la integración de toda la comunidad educativa.

Según Dillenbourg, (1999) se refiere a que como miembros de un grupo toda la comunidad educativa mantiene objetivos comunes de aprendizaje, no existe división de tareas y comparten grados de responsabilidad e intervención entorno a una tarea o actividad.

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EN EL COLEGIO “ADVENTISTA DEL SUR” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2012-2013**

### **EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector**

**TABLA 44: Competencias gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392

1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,96	0	5	1,960	0,392

1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527

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

**Elaboración:** Oscar Clerque

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia en la dimensión. **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos indicar que el valor menor 1,960 es decir que a los padres se les debe hacer participar en actividades para el mejoramiento de la calidad educativa.

**TABLA 45: Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					(5 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392

2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
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	2,635	5	2,635	0,527
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	14,460	<b>2,892</b>

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

**Elaboración: Oscar Clerque**

**TABLA 46: Competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	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	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527

3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>25,000</b>	<b>5,000</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>12,409</b>

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

Elaboración: Oscar Clerque

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia en la dimensión. **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos indicar que el valor menor es 1,960 permitiendo verificar e identificando aspectos de mejoramiento para las autoridades con los padres de familia es decir se les debe hacer

participar en actividades para el mejoramiento de la calidad educativa, a través de la elaboración del PEI.

Melero y Fernández, (1995) planea que tanto la colaboración y la cooperación son dimensiones importantes para alcanzar objetivos comunes, desarrollando el grado de autonomía que los miembros tienen a la hora de organizar las actividades escolares.

En el instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia en la dimensión. **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** podemos indicar que el valor menor 1,96 se evidencia que las autoridades no están aplicando la Propuesta curricular para el mejoramiento de la calidad de la educación establecido por el Ministerio de Educación del Ecuador mismo que exige el cumplimiento de los Derechos y Garantías de los estudiantes, tampoco se está reconociendo los logros y esfuerzos que realizan los miembros de la Institución.

Algunos autores la denominan métodos didácticos, técnicas cooperativas para poder reconocer los logros y esfuerzos de cada uno de los miembros del grupo utilizando técnicas como el rompecabezas, aprendizajes en equipos, aprendiendo juntos entre otros Melero y Fernández, (1995)

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia en la dimensión. **COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD** podemos indicar que el valor menor es 1,96 verificamos que las autoridades deben promover el desarrollo de la comunidad a través de la sensibilización y el apoyo, también la corresponsabilidad que los actores asumen en cuanto a su participación, en la toma de decisiones y seguimiento de acciones.

Por su parte Covín y Mayer, (2008 ) consideran que las interacciones colaborativas pueden ser elaboradas con metas y perspectivas compartidas en conjunto pueden producir conocimientos, producir un producto, resolver un caso o problema relevante, es decir se busca no solo que los participantes compartan información sino que trabajen con un interés común.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO  
“ADVENTISTA DEL SUR” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector**

**TABLA 47: Competencias generales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	valoración					TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,056	0	0	0	0,892	5	0,948	0,948
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,668	0,000	5	0,78	0,780
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	1,059

autorización del Consejo Directivo o Técnico.								
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,1 67	0,892	5	1,059	1,059
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la	0	0	0	0,1 67	0,892	5	1,059	1,059

institución.								
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115

1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892		5	1,059	1,059
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,835	0,000		5	0,835	0,835
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,835	0,000		5	0,835	0,835
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,835	0,000		5	0,835	0,835
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,835	0,000		5	0,835	0,835
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,115		5	1,115	1,115

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,835	0,000	5	0,835	0,835
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
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	1,115	5	1,115	1,115
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,835	0,000	5	0,835	0,835
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	0,835	0,000	5	0,835	0,835
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de	0	0	0	0,835	0,000	5	0,835	0,835

ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.								
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115		5	1,115 1,115
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	0,892		5	1,059 1,059
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	0,56	0	0,000		5	0,560 0,560
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1,115		5	1,115 1,115
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	0,835	0,000		5	0,835 0,835
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la	0	0	0	0,835	0,000		5	0,835 0,835

institución.								
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,835	0,000		5	0,835
TOTAL	---	---	---	---	---	---		68,058
								<b>68,058</b>

Fuente: Evaluación del rector por parte del supervisor

Elaboración: Oscar Clerque

**Análisis e interpretación:** En el instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Supervisor escolar en la dimensión. **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos indicar que el valor menor es 0,560. 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. Es decir es el quien decide todo la parte económica como se maneja y en que se invierte sin tomar en cuenta la opinión ni la participación de la comunidad Educativa.

**TABLA 48: Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALOR 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,	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115

administrativo y representantes de los estudiantes.								
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,835	0,000	5	0,835	0,835
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
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	1,115	5	1,115	1,115
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	0,835	0,000	5	0,835	0,835
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,835	0,000	5	0,835	0,835
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115

del personal que labora en la institución.								
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,835	0,000	5	0,835	0,835
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>14,490</b>	<b>14,490</b>

**Fuente: Evaluación del rector por parte del supervisor**

**Elaboración: Oscar Clerque**

**Análisis e interpretación:** El instrumento para la autoevaluación de los directivos por parte del Supervisor escolar en la dimensión. **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** podemos indicar que el valor menor es 0,835 en cuanto a Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. Se debe priorizar las necesidades de los Padres de Familia para que el establecimiento mejore su proyección a la comunidad

**TABLA 49: Competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALOR ACIÓN					TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,835
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,835
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	1,115
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	1,059
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,891
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	1,115	5	1,115	1,115
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,425	11,425

Fuente: Evaluación del rector por parte del supervisor

Elaboración: Oscar Clerque

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Supervisor escolar en la dimensión. **COMPETENCIAS GERENCIALES** podemos indicar que el valor menor es 0,560 en 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. Es decir la autoridad es quien decide toda la parte económica como se maneja y en que se invierte sin tomar en cuenta la opinión ni la participación de la comunidad Educativa, todas las decisiones recaen sobre una sola persona y se está incumpliendo con la LOEI donde se decreta la toma de decisiones es de un cuerpo colegiado (Consejo Ejecutivo).

En la dimensión. **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** podemos indicar que el valor menor es 0,835 en cuanto atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. Se debe priorizar las necesidades de los Padres de Familia para que el establecimiento mejore su proyección a la comunidad logrando capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad y flexibilidad.

En la dimensión. **COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD** podemos indicar que el valor menor es 0,891 Se debe promover más encuentros de padres de familia, convivencias con los maestros y campamentos donde exista integración con entre toda la comunidad educativa.

Badia, (2005) hace referencia que la cooperación en un entorno educativo es necesario incluir la fase de planificación compartiendo los objetivos comunes la fase de desarrollo de la colaboración entre la comunidad educativa y la fase de evaluación en el proceso realizado.

### TABLA 50: RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL RECTOR

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
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		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>72,754</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

**Fuente: Desempeño profesional del rector**

**Elaboración: Oscar Clerque**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el desempeño profesional directivo tiene una categoría B ya que en la evaluación por parte del consejo ejecutivo tienen un puntaje de 12,392 evidenciando que la comunicación, el trabajo participativo y la corresponsabilidad en el centro educativo recae sobre una sola persona, el cual no permite un liderazgo eficiente y eficaz y este problema se está proyectando a todo el entorno donde se desenvuelve la institución.

**TABLA 51: CALIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los Directivos ( Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo)			
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	16,086		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	12,392		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	13,448		

Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	12,409		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	54,335	B	BUENO
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	0,719	B	BUENO
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	0,728	B	BUENO
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	0,723	B	BUENO

### **RESUMEN DE EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS**

En el análisis de la evaluación de los directivos, se obtuvo el puntaje de 0,723, nos indica que se encuentran en la categoría B. Los mismos que deben trabajar en un proyecto que promueva la participación de todos los actores de la Institución, a su vez al participación activa de la asociación de los padres de familia ya que su aporte es muy valioso. Esto involucra directamente el estilo de administración del director, pero también la diversidad de culturas en la escuela, las dificultades de representación colectiva por un lado, el interés de las familias y de los docentes por el otro, para superar estas dificultades las autoridades deben propiciar capacitación permanente al personal docente y motivar a la utilización de la tecnología para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

De esta manera lograremos que la calificación de la institución educativa alcance un mejor nivel académico en todos los ámbitos educacionales

**CAPÍTULO III**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

- Se concluye que para la investigación realizada en la Institución Educativa Adventista del Sur, las habilidades pedagógicas en el desempeño profesional docente se acentúa el aspecto de la falta de uso de Tics en el aula, marcando así que un 75% de los maestros no las utilizan de forma adecuada por el desconocimiento para el desarrollo de sus clases, razón por la cual los estudiantes no se sienten motivados y tienen apatía por el aprendizaje.
- Se evidencia poca actualización e investigación por parte de los docentes que limitan el proceso con muy poca variación en el uso de estrategias competitivas en el medio educativo.
- 
- Se concluye que la falta de trabajo en habilidades Pedagógicas especialmente el del mal uso de métodos y técnicas dentro del proceso de aprendizaje produce un bajo nivel en la comprensión de conceptos ya que no se utiliza estrategias adecuadas para el interaprendizaje.
- En la dimensión. Competencias Pedagógicas podemos concluir que las autoridades no están aplicando la propuesta curricular para el mejoramiento de la calidad de la educación establecido por el MINEDUC mismo que exige el cumplimiento de los Derechos y Garantías de los estudiantes, tampoco se está reconociendo los logros y esfuerzos que realizan los miembros de la Institución.
- Se concluye que en el análisis realizado en la dimensión gerencial de los directivos la falta de oportunidades para el trabajo colaborativo con la comunidad educativa siendo solamente éste individualizado y jerarquizado.
- Como conclusión se define que una propuesta de mejora para la institución establecerá un óptimo resultado a corto plazo, que brindará una variedad de opciones de sustentación eficiente en el proceso de la enseñanza y aprendizaje con training especializado bajo los rigurosos sistemas de evaluación que presentan los planes de mejora.

## **RECOMENDACIONES:**

- Para poder superar las dimensiones evaluadas que alcanzaron niveles bajos es preciso, establecer estrategias de mejora en el aspecto tecnológico, adquiriendo recursos actualizados, novedoso como redes sociales creación y manejo de Blogs, aprendizaje en línea, entre otros, motivando así a los estudiantes a desarrollar un aprendizaje significativo.
- Se recomienda que las tareas escolares que se realizan dentro de las aulas tengan tres características básicas: concisas, trascendentales y significativas, que se planteen como problemas para resolver y además que sean problemas que constituyan desafíos accesibles a las capacidades de los alumnos.
- Efectuar taller de actualización de metodologías y técnicas activas para el aprendizaje, utilizando recursos adecuados para el proceso de mediación en los aprendizajes en donde el estudiante sea el protagonista y se sienta integrado en las diversas actividades.
- Desarrollar un trabajo colaborativo para alcanzar objetivos comunes y así obtener resultados positivos para todos los miembros de la comunidad educativa fortaleciendo académicamente y afectivamente a sus integrantes. .

## **PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.**

### **1. Título de la Propuesta**

**Utilización de Tics y Metodologías activas en los procesos de aprendizaje para el mejoramiento de la calidad de la Educación y mejor desempeño del docente en el aula de Clase.**

### **2. Justificación**

El currículo anterior del sistema educativo fue diseñado tomando lo mejor del cognitivismo es decir las destrezas para aprender a pensar, pero perdió su

vigencia y es necesario actualizarlo para aprender a aprehender, a pensar de modo lógico, crítico y creativo.

El desarrollo de la Tecnología y la ciencia permite reconocer el nuevo rol del docente a través de la Actualización Curricular comprometiéndolo con el cambio, para potenciar el pensamiento de los educandos, el amor por el conocimiento y su actitud de servicio desde el SumakKawsay, según los Estándares de Aprendizaje y perfiles de salida de Educación General Básica y de Bachillerato General Unificado.

Al comprender los principios didácticos que exige y necesita la educación del siglo XXI, desde el análisis de las didácticas apropiadas para una pedagogía crítica, el docente debe conocer la variedad de recursos Tics y sus posibilidades en las didácticas de aula desarrollando actividades con la utilización de recursos adecuados y actualizados.

La educación actual necesita el desarrollo de habilidades motrices lingüísticas que ayuden al docente a preparar sus clases utilizando metodologías y técnicas actualizadas que ayuden al maestro a desarrollar la capacidad intelectual de sus discípulos razón por la cual se propone talleres de actualización pedagógica utilizando las Tics como herramientas de aprendizaje.

Todos los docentes tendrán en sus manos los recursos necesarios para enfrentar el avance de la ciencia y la tecnología, mejorando la calidad de los aprendizajes y optimizando su desempeño profesional.

## **OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Reconocer los factores que modifican el ambiente de aprendizaje, físicos, curriculares, y relacionales, así como los diferentes elementos de conducción que garantizan el aprendizaje.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Investigar la variedad de recursos de las tics y sus posibilidades de uso en la didáctica del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Diseñar actividades específicas que expresen el nuevo rol del docente el proceso de inter-aprendizaje utilizando técnicas novedosas, como el manejo de redes sociales de forma adecuada, el mejoramiento de la comunicación a través de Blogs, capacitación On line para la revisión y aplicación del trabajo colaborativo, y otros temas de interés.
- Desarrollar talleres de capacitación sobre metodologías activas y utilización de recursos tecnológicos en el aula de clase.

## ACTIVIDADES

Objetivo	Actividades	Evaluación	Responsable
Informar a las autoridades de la institución los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas.	Socialización de la propuesta a los directivos y docentes.	Aceptación y toma de decisiones sobre las propuestas planteadas, con la ayuda de instrumentos como la encuesta.	Oscar Clerque
Proponer a los docentes una variedad de herramientas que promuevan su actividad laboral, a través de la capacitación en el desarrollo de estrategias de enseñanza - aprendizaje,	Capacitación al personal docente sobre el uso y manejo adecuado de las Tics.	Registro de asistencia por parte del personal docente a la capacitación.	Capacitadora contratada.  Ing. Vanessa Aguirre (Ministerio de educación)  Oscar Clerque

aplicables en el aula con el uso de las TICS.			
Aplicación de estrategias dentro de la hora clase adquiridas en la capacitación.	Realizar la práctica del taller dentro del aula.	Intercambio de experiencias entre maestros y directivos sobre los resultados adquiridos con estrategias propuestas.	Directivos, docentes, capacitadores.

## LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La propuesta se desarrollará en Colegio “Adventista del Sur” ubicado en el cantón Quito, de la provincia de Pichincha, de la Parroquia de Chillogallo en el barrio Santa Bárbara que es de sostenimiento Particular Mixto con una jornada matutina.

El colegio investigado se encuentra al sur oriente de la ciudad de Quito en su entorno encontramos locales comerciales y conjuntos habitacionales, los estudiantes en su mayoría son residentes del sector, por su ubicación el centro educativo no es el único encontramos a su alrededor otras Instituciones Educativas tanto fiscales como particulares.

## POBLACIÓN OBJETIVO

**La población que recibirá capacitación a futuro con la organización de un plan de mejora son:**

RECTOR	1
VICERRECTOR	1
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO	8
ESTUDIANTES DE BÁSICA	50
ESTUDIANTES DE BACHILLERATO	47

PADRES DE FAMILIA	80
-------------------	----

### SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para la ejecución de esta propuesta se define la necesidad de conseguir los siguientes recursos.

HUMANOS	TECNOLÓGICOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	FÍSICOS
Docentes Directivos	Audios - Internet- Computadora infocus Retroproyector	papelotes marcadores masquin, tarjetas material concreto, etc.	Impresiones Fotocopias Refrigerio para los docentes Invitaciones al taller	Auditorio Aula

### PRESUPUESTO

Para la ejecución de esta propuesta se financiará a través de autogestión, realizando los siguientes gastos.

IMPRESIONES	\$ 25
REFRIGERIOS	\$ 220
MATERIAL DE PAPELERÍA	\$ 50
TOTAL EGRESOS	\$ 295

### CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	SEP	OCTUBRE	NOV	DIC	ENE	FEB
➤ ¿Qué son las Tic?	X					
➤ Las Tic como recursos	X					

didácticos						
➤ Inclusión de las Tic en el Interaprendizaje	<b>X</b>					
➤ Motores de búsqueda		<b>X</b>				
➤ Uso de información en la Internet		<b>X</b>				
➤ El correo electrónico en el aprendizaje		<b>X</b>				
➤ Diagnosticar el conocimiento de técnicas y métodos de aprendizaje			<b>X</b>			
➤ Trabajar en círculos de estudio			<b>X</b>			
➤ Redescubrir el círculo de estudio				<b>X</b>		
➤ Análisis del aprendizaje				<b>X</b>		
➤ . Retos institucionales para un ambiente agradable de aprendizaje					<b>X</b>	
➤ Técnicas de aprendizaje						<b>X</b>

## 5. BIBLIOGRAFÍA

1. **Alí Rizo, H.** (2006). *La Evaluación Profesoral: imposición, acuerdo o construcción. Ponencia presentada en el Seminario.*
2. **Aguerrondo Ines,** (2003). *Formación Docente; Desafío De La Política Educativa, Cuaderno De Discusión, México).*
3. **Cousin,** (1993). [Pdf] *Evaluación De La Calidad Educativa En Chile. Escuelas Pobres.*
4. **D. Stufflebeam** (2002). *Evaluación Sistemática: Guía Teórica Y Practica.*
5. **Drucker, Peter** (1999). *"Desafíos De La Gerencia En El Siglo Xxi"*
6. **García Ramos,** (1989). *La evaluación en el complejo mundo de la educación).*
7. **González y Ayarza,** (1996). *La evaluación educativa: concepto, períodos y modelos.*
8. **García Juan,** (2009). *Metas Educativas 2021 propuestas Iberoamericanas Y Análisis Nacional.*
9. **Latapi, Pablo** (2003). *Filosofía Y Pionero De La Investigación Educativa En México.*
10. **Laforucade,** (1997). *"La Evaluación De Los Procesos De Enseñanza Aprendizaje"*.
11. **Pérez Juste,** (1995). *"La Evaluación De Programas Educativos: Conceptos Básicos, Planteamientos Generales Y Problemática"*.
12. **Pozo Y Monereo** ,(1999:11). *El aprendizaje estratégico.*
13. **Pozo Y Monereo,** (1999). *Competencias Para (Con)Vivir Con El Siglo Xxi .*
14. **Rosales,** (1989). *Descripción Del Modelo De Evaluación Adoptado En La Concepción Psicopedagógica Que Inspira A La Reforma./*
15. **Santos Guerra, M. A.** (1993). *la evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora).*
16. **Senge Y Perkins**(1993). *Peter Senge: El Aprendizaje Organizacional Y La Gestión Del Conocimiento).*

17. **Stenhouse**, Lawrence (1984). " para evaluar hay que comprender". ( Llano 1995).
18. **Torres**, (2003, P.33). *Las Competencias De Los Directivos En Instituciones Educativas, Factor Importante Para El Desarrollo Óptimo.*
19. **Wenger** (2001). *Hacia Una Gestión Educativa Participativa.*
20. **Llanos**, Eva (1995) *Los Procesos En La Evaluación Educativa.*
21. **Aguerrondo**, Ines (1992) *América Latina Y El Desafío Del Tercer Milenio: Educación De Mejor Calidad Con Menores Costos.*
22. **Alí Rizo**, H. (2006) *La Evaluación Profesoral: Imposición, Acuerdo O Construcción. Ponencia Presentada En El Seminario.*
23. **Chiniñín** (2011) *PLANIFICACION ESTRATEGICA EDUCATIVA MGS VICTOR CHININÍN 06 02 2011.*
24. **Del Campo** (2000). *Modelos, procedimientos e instrumentos de evaluación de la actividad docente*
25. **Delannoy**, Françoise (2001). *EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE*
26. **Gonzalez**, Liva (1978). *Los procesos en la evaluación educativa*
27. **Hellriegel Y Otros** (2002, P.5). *Competencias gerenciales*
28. **LOEI** (Ministerio de Educación, 2011) "estándares de calidad educativa"<http://educacion.gob.ec/desempeño-del-docente>
29. **LOEI** y del Reglamento de la LOEI (Ministerio de Educación, 2011)
30. **M. Casanova**, En (1995). (García Ramos, 1989 *La evaluación en el complejo mundo de la educación*).
31. **Werner V. Carrillo** *En Educación*
32. **Ravitch**, Diane (2010). *Historiador De La Educación, Análisis De La Política Educativa.*
33. **Valdés** (2000). *Evaluación del Desempeño Profesional Docente*
34. **Murillo**, Javier (2006). "Evaluación del desempeño y carrera profesional docente" UNESCO, Santiago.
35. **Anello**, Eloy, De Hernandez, Juanita (1998). *Planificación Estratégica, Editorial Universidad Nur, La Paz-Bolivia, pp 215.*
36. **Asamblea** Nacional Constituyente (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador, pp 59.*

37. **Caudillo J.** (2010). *Cultura de la Calidad en el Proceso Educativo*. México, Editorial Trillas, pp 128.139
38. **Chininín, M.V.** (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011. Guía Didáctica*. Editorial UTPL, Loja-Ecuador, 150 pp.
39. **Cobo, J.** (1985). *El reto de la calidad en la educación. Propuesta de un modelo Sistémico*. Revista de Educación. N° 308, p. 358.140
40. **De Zubiría, J.** CALENTURA, L., ACERO, H. (2002). *Factores que intervienen en la Calidad de las Instituciones Educativas en Bogotá*. Instituto Alberto Merani. Colombia, pp 32.
41. **Díaz, H.** (2006). *Aportes, tensiones y lecciones en la construcción de propuestas de evaluación del desempeño y carrera magisterial*. Ponencia presentada en el Seminario.
42. "Evaluación de los alumnos y aprendizaje del profesor", Colección respuestas educativas, Editorial Magisterio del Río de la Plata.
43. **Lafourcade, Pedro.** (1998). *Calidad de la Educación, Buenos Aires Dirección Nacional de Información, difusión estadística y tecnología educativa del Ministerio de Educación y Justicia*.
44. **Lucio Gil, R.** *El Desarrollo Profesional Docente: de las políticas tradicionales a los dinamizadores estratégicos*. Ponencia presentada en Seminario.
45. **Mckenna, Bernard; Nevo, David; Stufflebeam, Daniel y Thomas, Rebecca** (1998). *Guía profesional para la mejora de los sistemas de evaluación del profesorado*. Ediciones Mensajero, S. A. España p.p 14.
46. **Montiel, E.** (1990). *Calidad en el centro escolar*. Cuadernos de Pedagogía, N° 186. Pág. 75 España.
47. **Murillo, Javier** (2006). "Evaluación del desempeño y Carrera Profesional Docente" UNESCO, Santiago.
48. **Robalino, M.** (2005). *Docente para la superación profesional*. En Revista PREALC. N° 1. Pág. 18
49. **Santos G., M.** *Evaluación Educativa Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos, y materiales didácticos, "Parte II, Cap.*

50. **Toranzos**, L.(2006). *Evaluación del desempeño docente: algunas dimensiones. Ponencia presentada en el Seminario*
51. **Valdéz Veloz**, Héctor. (2000). *Ponencia sobre Evaluación del Desempeño Docente. México. p.p. 11*
52. **Valdéz**, Héctor. *Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo profesional y evaluación de su desempeño. Ponencia presentada en el Seminario .*
53. **Valdéz V.**, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ciudad de México, pp52.*

#### **REFERENCIAS DE FORMATOS ELECTRONICOS**

1. **Bastos**, E. y **González**, N. 1986) .*Educación en Valores (en línea). Lima. Disponible en: <http://www.servicio.bc.uc.edu.ve/rducación/revista/a1n18/1-18-2.pdf>. (Consulta 28-01-2012)*
2. **Lanza**, H. (1996). "La evaluación de los sistemas educativos en Iberoamérica: Algunas reflexiones en torno a su especificidad", *Cumbre Iberoamericana, Programa Evaluación de la Calidad de la Educación. <http://www.evaluacion.edusanluis.com.ar/2009/05/evaluacion-de-la-practica-docente.html>*
3. **Villa** (2006)referida al Congreso sobre el tema en Uruguay disonibles en: <http://saberes.wordpress.com/2007/08/04/nuevo-papel-docente-%C2%BFque-modelo-de-formacion-y-para-que-modelo-eductivo/>  
<http://maestrasinfronteras.blogspot.com/2010/11/historia-de-la-evaluacion-educativa.html>  
<http://dsrd.uc.cl/alumnos-uc/cursos/definiciones-de-evaluacion-academica>
4. **Michael Quinnpatton** comentarios en *TENDENCIAS en Evaluación – Publicado: 13. 07, 2010 por ziglaconsultores. Disponible en: <http://www.mapa.ziglaconsultores.com/content/tendencias-en-evaluacion-comentarios-de-michael-quinn-patton>*

5. *TENDENCIAS en Evaluación – comentarios de Michael QuinnPatton*  
*Publicado: 13. 07, 2010 por ziglaconsultores. Disponible en:*  
*<http://www.mapa.ziglaconsultores.com/content/tendencias-en-evaluacion-comentarios-de-michael-quinn-patton>*

## ANEXO 1



**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.

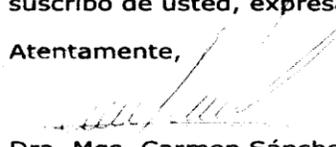
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACION DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION 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 Oscar Abelardo Clerque Garzón, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,

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

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTOS APLICADOS**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
**MAESTRIA EN PEDAGOGIA**  
**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

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

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

TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

**DIMENSION QUE SE EVALÚAN**

<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)</b>	VALORACIÓN	TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
---	------------	-------------------	---------------------	------------------------

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

<b>2. HABILIDADES</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
-----------------------	-------------------	--------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)						DOCENTES		
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.								
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.								
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.								
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio								
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.								
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas								

tratados en la clase anterior.							
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.							
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido							
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.							
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.							
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.							
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados							
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo							

de los estudiantes.							
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.							
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.							
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.							
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.							
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.							
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.							
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.							

2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚA

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.								
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.								
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.								
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.								
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.								
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.								
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.								

3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.							
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.							
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.							
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.							
<b>TOTAL</b>							

#### **DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)</b>	<b>VALORACIÓN</b>					<b>TOTAL DOCENTES</b>	<b>VALORACIÓN TOTAL</b>	<b>VALORACIÓN PROMEDIO</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.								
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.								
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en								

las que presentan problemas.							
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.							
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.							
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.							
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.							
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.							
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.							
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.							

## **DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN TES	VALORACI ÓN TOTAL	VALORACI ÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.								
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.								
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.								
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.								
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.								
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.								
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.								
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.								

5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.									
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.									
DIMENSION QUE SE EVALUA									
<b>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN	PROMEDIO
	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 aún fuera del tiempo de clases.									
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.									
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y									

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚA

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN TES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.								
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.								
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.								

7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.							
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.							
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.							
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.							
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.							
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.							

**Fecha de Evaluación**

**¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
MAESTRIA EN PEDAGOGIA**

**Instrumento para la coevaluación 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 identifique.**

**b. Utilice la siguiente tabla de valoración.**

**TABLA DE VALORACION**

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSION  
QUE SE  
EVALUAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT ES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto								

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

educativas especiales.							
------------------------	--	--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIÓ N PROMEDIO
	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 quimestre.								

2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.								
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,								

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	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 EVALUAN**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.								
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.								
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fecha de Evaluación**

**¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.**

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

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

<b>OBJETIVO</b>
-----------------

<b>Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.</b>
---

<b>INSTRUCCIONES</b>
----------------------

<b>a.-Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifique.</b>
---

**b. Utilice la siguiente tabla de valoración.**

TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACION	N	TOTAL VALORACION	CÍONPR	OMEDIO
	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**

<b>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)</b>	<b>VALORACIÓN</b>					<b>TOTAL</b>	<b>VALORACIÓN TOTAL</b>	<b>PROMEDIO</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
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 EVALUAN**

<b>3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)</b>	<b>VALORACIÓN</b>					<b>TOTAL</b>	<b>VALORACIÓN TOTAL</b>	<b>N</b>	<b>PROMEDIO</b>
	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 esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.							
3.4. Envía tareas extras a la casa.							
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.							
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.							
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.							

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	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 indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física							
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.							

**Fecha de Evaluación**

**¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y – o representantes.

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

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

TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)</b>	VALORACIÓN	TOTAL	MEDIA	CIÓN	TOTAL	CIÓN	PROME
		L					

	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 EVALUAN

<b>2 NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL L (56 cuesti onario s)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	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**

<b>3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.								
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.								
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.								
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.								
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.								
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de								

manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	CIÓN	TOTAL CIÓN	PROMEDI
	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).									

**Fecha de Evaluación**

**¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
**MAESTRIA EN PEDAGOGIA**

**Matriz de evaluación**

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

¿El docente vive en la comunidad?

SI       NO

¿Quién aplico la ficha?

Maestrante       Otros

**ASIGNATURA DE LA HORA DER CLASE OBSERVADA**

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biológica

Física

Química

Informática

Inglés

Biológica

Otras

Especifique).....

Educación especial para niños y niñas

ANO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

( ) 8° EB      ( ) 9°EB      ( ) 10°EB

Bachillerato

( ) 1° Bach      ( ) 2° Bach ( ) 3° Bach

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

A.ACTIVIDADES INICIALES

<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>	
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o		

anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si		

los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		
Total respuestas		
Puntaje total.		
<b>Puntaje promedio.</b>		

## B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la		

que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y		

recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		
Total respuestas		
Puntaje total.		
<b>Puntaje promedio.</b>		

TABLA 3

**C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)**

<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>VALORACION</b>	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar		

activamente en la clase.

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRIA EN PEDAGOGIA

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECIENTEME NTE	SIEMPRE

DIMENSION

QUE SE

EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.								
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.								

1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.							
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.							
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.							
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.							
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.							
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.							
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.							
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.							
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.							
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.							

1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.							
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.							
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.							
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.							
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.							
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.							
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de							

servicio							
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.							
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							
1.25. Realizo 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 conforma Consejo o Gobierno Estudiantil.							
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.							
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.							
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.							
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.							
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.							
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.							
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.							

1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.							
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.							
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.							
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.							
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.							
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.							
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.							
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.							
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo							

Técnico.							
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.							
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.							
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.							
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.							
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.							
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.							
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.							
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y							

presupuestarios.							
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.							
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.							
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.							
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.							
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.							
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.							

1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos							
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.							

### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (14.65 PTOS)						VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.						(5 cuestionarios)	

2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.															
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.															
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.															
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.															
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.															
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.															

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

DIMENSION QUE SE EVALUA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	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.							
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.							

**Fecha de Evaluación**

**¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
**MAESTRIA EN PEDAGOGIA**

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

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

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

TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

**DIMENSION QUE SE EVALÚAN**

<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)</b>	VALORACIÓN	TOTAL
		L
		VALORACIÓ N TOTAL
		VALORACIÓ N PROMEDIO

	1	2	3	4	5				
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.									
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.									
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo									
1.4.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos									
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.									
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.									

1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.								
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.								
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.								
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.								
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.								
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.								
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.								
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la								

institución y equipamiento del plantel.								
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.								
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.								
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.								
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.								
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.								
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio								

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.													
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.													
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.													
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.													
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.													
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico,													

respetando las normas y reglamentos respectivos.								
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.								
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.								
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.								
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.								
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.								
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.								
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.								

1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.								
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.								
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia 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 Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.								
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de								

Profesores, el informe anual de labores.								
1.44. Promueve la investigación pedagógica.								
1.45. Promueve la innovación pedagógica.								
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.								
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.								
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.								
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.								
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.								
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas								

correspondientes.								
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.								
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.								
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.								
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.								
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.								

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.													
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.													
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.													
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.													
1.61. Elabora con el Consejo 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.								

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚEN

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

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 Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica											
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.											
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.											
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.											

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.								
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.								
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.								
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.								
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.								
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.								
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.								
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas								

relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

DIMENSION QUE SE EVALUA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.								
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.							

**Fecha de Evaluación**

**¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**MAESTRIA EN PEDAGOGIA**

**Instrumento para la evaluación del Director por parte del consejo estudiantil.**

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

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

TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSION QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.								

1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.							
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.							
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos							
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.							
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.							
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.							
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							

1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.							
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.							
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.							
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.							
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.							

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>	<b>VALORACIÓ N TOTAL</b>	<b>VALORACIÓ N PROMEDIO</b>
---	-------------------	--------------	------------------------------	-------------------------------------

	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.							

**DIMENSIÓN QUE SE EVALUA**

<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA</b>	TOTAL	ORA	CIÓN	TOT	ORA	CIÓN	PRO	MEDI

COMUNIDAD (6.43 PTOS)								
	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.								

**Fecha de Evaluación**

**¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
MAESTRIA EN PEDAGOGIA**

**Instrumento para la evaluación del Director por parte del Comité Central.**

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

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

<b>OBJETIVO</b>
-----------------

<b>Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.</b>
---

<b>INSTRUCCIONES</b>
----------------------

<b>a.-Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifique.</b>
---

<b>b. Utilice la siguiente tabla de valoración.</b>
---

<b>TABLA DE VALORACION</b>
----------------------------

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.								
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.								
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.								
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.								
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.								
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel								
1.7. Incentiva al personal								

para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.							
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.							
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.							
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.							
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.							
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.							

1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.								
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.								
1.17. Coordina con el Presidente 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. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.								
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.								

#### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de								

promoción de los estudiantes.							
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 EVALUAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	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.							

**Fecha de Evaluación**

**¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
MAESTRIA EN PEDAGOGIA**

**Instrumento para la evaluación del Director por parte del consejo estudiantil.**

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

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

TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	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 Directivo o Técnico.								

1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.							
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.							
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.							
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.							
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.							
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.							
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.							
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.							

1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.							
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.							
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.							
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.							
1.23. Entrega oportunamente los datos							

estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.							
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.							
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.							
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.							
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.							
1.29. Organiza el Comité							

Central de Padres de Familia.							
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del 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 Directivo o Técnico.							
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.							
1.37. Organiza la planificación del plantel							

con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.							
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.							
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.							
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.							
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.							
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.							
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.							
1.44. Promueve la investigación pedagógica.							
1.45. Promueve la							

innovación pedagógica							
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.							
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.							
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.							
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.							
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.							
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.							
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.							
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación							

al presupuesto, con base en la normativa legal.							
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.							
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.							
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.							
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.							
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que							

cuenta la institución.							
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.							
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.							
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.							
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de							

financiamiento.								
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.								
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.								
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.								

**DIMENSION QUE SE EVALUAN**

<b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)</b>	<b>VALORACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>		<b>VALORACIÓN TOTAL</b>	<b>VALORACIÓN PROMEDIO</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
2.1. Organiza la								

<p>elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.</p>													
<p>2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.</p>													
<p>2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.</p>													
<p>2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.</p>													
<p>2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de</p>													

los estudiantes sean significativos y funcionales.							
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.							
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.							
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.							
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.							
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.							
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.							
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes							

con necesidades educativas especiales.							
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.							
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.							

### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.								

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.							
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.							
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones							

gubernamentales y privadas.								
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.								
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.								
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.								

**Fecha de Evaluación**

**¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!**

