



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

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA**

“Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo de la Unidad Educativa “Corazón de María”, de la parroquia de Tumbaco de la provincia de Pichincha cantón Quito, durante el año lectivo 2012-2013”

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA:** Coro Quilumba, Claudia Patricia

**DIRECTORA:** Vivanco, Vivanco, María Elena, Lcda.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2014

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

Loja, 18 de noviembre de 2012

Magister.

**Mgs. Carmen Delia Sánchez León**  
**DIRECTORA DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración

El presente trabajo de fin de maestría “Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo de la Unidad Educativa “Corazón de María”, de la parroquia de Tumbaco de la provincia de Pichincha cantón Quito, durante el año Lectivo 2012-2013”, realizado por el profesional en formación Coro Quilumba Claudia Patricia, ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013

---

Mgs. Carmen Delia Sánchez León  
DIRECTORA DE TESIS

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Coro Quilumba Claudia Patricia**, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría “Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo de la unidad educativa “Corazón de María”, de la Parroquia de Tumbaco de la provincia de Pichincha cantón Quito, durante el año lectivo 2012-2013”, de la titulación de Magíster en Pedagogía, siendo la Mgs. Carmen Delia Sánchez León directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de 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. \_\_\_\_\_

Autora: Coro Quilumba Claudia Patricia

C.I. 1714751128

## DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza, paciencia y perseverancia necesaria para continuar en mis proyectos, sintiendo su presencia en cada paso que he dando en mis estudios en lo que realizó cada día, y por darme la oportunidad de seguir avanzando a pesar de las adversidades de la vida, también por haber puesto en mi camino a personas que me han sabido motivar para seguir adelante.

Para mi madre y amiga Ana María Quilumba, a pesar de no terminar sus estudios es la persona que siempre está a mi lado, en lo bueno, en lo malo, apoyándome y sirviéndome de inspiración con sus palabras motivadoras, para seguir adelante.

Junto a mis sobrinos para los que seré un ejemplo a seguir. A todos ellos los quiero mucho.

A mis amigos Timn Gkroeger, Fátima Gaona, Elizabeth Avalos, Roger Mármol por ser unos amigos incondicionales, prestándome su ayuda cuando los necesite, y estar siempre pendientes de mis avances en mis estudios.

**Claudia P. Coro Q.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por bendecirme y darme la oportunidad de cumplir mi sueño anhelado. Reconozco de manera especial el esfuerzo y colaboración de los licenciados, los magísteres, que con su paciencia me brindaron la oportunidad de alcanzar mis objetivos como profesional.

Durante este trabajo de tesis, deseo agradecer a la Unidad Educativa Corazón de María, por su colaboración al abrir sus puertas para el desarrollo de esta investigación, especialmente al Padre Jorge Villareal, encargado legal de la institución y al señor Rector, Licenciado Ordoñez Cañizares Edgar Hernán.

A todas las personas que han formado parte de mi vida profesional, con sus consejos, apoyo incondicional, brindándome ánimo en los momentos difíciles de mi vida. Sin importar en donde se encuentren, siempre tendré presente su amistad recordándoles en mi corazón.

**Claudia Patricia Coro Quilumba**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	5
1. MARCO TEÓRICO .....	5
1.1 Calidad de las instituciones educativas.....	6
1.2 La evaluación de la calidad de las instituciones educativas .....	8
1.2.1 Conceptos generales de evaluar.....	8
1.2.2 Funciones de la evaluación en las instituciones educativas .....	9
1.2.3 Evaluación interna y externa.....	10
1.2.4 Importancia de la evaluación de las instituciones educativas.....	11
1.3. Evaluación del desempeño docente .....	12
1.3.1 Qué dicen los autores en este asunto .....	12
1.3.2 Propósitos de la evaluación del desempeño profesional del docente.....	14
1.3.3 Modelos de evaluación del desempeño docente.....	15
1.3.4 Procedimiento de Evaluación de Desempeño.....	20
1.4. Evaluación del desempeño profesional de los Directivos .....	21
1.4.1 Evaluación al Director en el desempeño profesional.....	21
1.4.2 Principios de la dirección del desempeño profesional del Director .....	23
1.4.3 Los directivos como líderes.....	23
1.4.4 Perfil funcional del director del centro educativo para la gestión .....	25

1.4.5 Cualidades que debe poseer un director de centro educativo .....	25
CAPITULO II.....	27
2. METODOLOGÍA .....	27
2.1 Contextualización institucional .....	28
2. 2 Población y Muestra .....	28
2.2.1 Población.....	28
2.3 Muestra.....	28
2.3.1 Cálculo de la muestra .....	30
2. 4. Diseño de la investigación .....	33
2.4.1 Bibliográfica .....	34
2.4.2 Documental.....	34
2.4.3 De campo .....	34
2.5 Métodos de la investigación.....	34
2.6 Técnicas e instrumentos de investigación.....	35
2.6.1 Técnicas .....	35
2.6.2 Instrumentos.....	35
2.7 Procedimiento.....	36
CAPITULO III.....	38
3. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	38
3.1 Desempeño profesional docente.....	39
3.1.1 Autoevaluación de docentes .....	39
3.1.2 Coevaluación de docentes por parte de coordinadores de área.....	48
3.1.3 Evaluación de los docentes por parte del director .....	53
3.1.4 Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes .....	58
3.1.5 Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes.....	63
3.1.6 Observación de una clase del docente por parte del maestrante .....	67
3.2 Análisis e interpretación del desempeño profesional de los directivos .....	71
3.2.1 Autoevaluación del rector.....	71

3.2.2 Evaluación del director por parte del consejo directivo.....	78
3.2.3 Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil .....	86
3.2.4 Evaluación del rector por el comité central de padres de familia .....	90
3.2.5 Evaluación del director por parte del supervisor escolar .....	94
3.3 Desempeño institucional .....	102
3.3.1 Calificación del desempeño profesional de los directivos.....	102
3.3.2 Calificación del desempeño de la institución investigada .....	103
CAPITULO IV .....	104
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	104
4.1 Conclusiones .....	105
4.2 Recomendaciones .....	107
CAPÍTULO V .....	109
5. PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL.....	109
5.1. Título de la propuesta .....	110
5.1.1 Datos informativos .....	110
5.2 Antecedentes de la Propuesta .....	110
5.3 Justificación .....	111
5.4 Objetivos.....	111
5.5 Actividades .....	112
5.6 Localización y cobertura espacial .....	112
5.7 Sostenibilidad de la propuesta .....	113
5.7.1 Recursos .....	113
5.8 Cronograma de actividades .....	114
TALLER No. 1.....	116
TALLER No. 2.....	120
TALLER No. 3.....	124
TALLER No. 4.....	128
6. BIBLIOGRAFÍA.....	131
7. ANEXOS.....	132

Anexo N. 1.....	132
Anexo N. 2.....	174
Anexo N. 3.....	175

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la autoevaluación docente.....	47
Gráfico N° 2. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la coevaluación docente. ....	52
Gráfico N° 3. Evaluación docente por parte del director.....	57
Gráfico N° 4. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la evaluación docente por parte de los estudiantes.....	62
Gráfico N° 5. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la evaluación docente por los padres de familia.....	66
Gráfico N° 6. Observación de la clase por parte del maestrante.....	70
Gráfico N° 7. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la autoevaluación de los directivos.....	77
Gráfico N° 8. Evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo.....	85
Gráfico N° 9. Valuación del rector por parte del consejo estudiantil.....	89
Gráfico N° 10. Evaluación del rector por el comité central de padres de familia.....	94
Gráfico N° 11. Evaluación del director por parte del supervisor escolar.....	101

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población a investigarse en la institución.....	29
Tabla 2 Muestra a investigarse en la Unidad Educativa “Corazón de María”.....	32
Tabla 3. Sociabilidad pedagógica.....	39
Tabla 4. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	40
Tabla 5. Desarrollo emocional.....	42
Tabla 6. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	43
Tabla 7. Aplicación de normas y reglamentos.....	44
Tabla 8. Relaciones con la comunidad.....	45
Tabla 9. Clima de trabajo.....	46

Tabla 10. Cuadro resumen de la autoevaluación docente. ....	47
Tabla 11. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas. ....	48
Tabla 12. Cumplimiento de normas y reglamentos. ....	49
Tabla 13. Disposición al cambio en educación.....	50
Tabla 14. Desarrollo emocional. ....	51
Tabla 15. Cuadro resumen de coevaluación por coordinadores general y de área.....	51
Tabla 16. Sociabilidad pedagógica. ....	53
Tabla 17. Atención a los estudiantes con necesidades individuales.....	54
Tabla 18. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	55
Tabla 19. Aplicación de normas y reglamentos.....	56
Tabla 20. Relación con la comunidad. ....	56
Tabla 21. Cuadro resumen evaluación del docente por parte del director.....	57
Tabla 22. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	58
Tabla 23. Habilidades de sociabilidad pedagógica.....	59
Tabla 24. Atención a los estudiantes con necesidades individuales.....	60
Tabla 25. Relaciones con los estudiantes. ....	61
Tabla 26. Resumen de la evaluación docente por parte de los estudiantes. ....	61
Tabla 27. Relación con la comunidad. ....	63
Tabla 28. Normas y reglamentos ....	63
Tabla 29. Sociabilidad pedagógica ....	64
Tabla 30. Atención a estudiantes con necesidades individuales ....	65
Tabla 31. Resumen de la evaluación docente por parte de los padres de familia y/o representantes.....	66
Tabla 32. Actividades iniciales.....	67
Tabla 33. Proceso enseñanza-aprendizaje.....	68
Tabla 34. Ambiente en el aula. ....	69
Tabla 35. Cuadro resumen de la observación de la clase por parte del maestrante. ....	69
Tabla 36. Competencias gerenciales. ....	71
Tabla 37. Competencias pedagógicas. ....	75
Tabla 38. Competencias de liderazgo en la comunidad. ....	76
Tabla 39. Cuadro resumen de autoevaluación al rector.....	77
Tabla 40. Competencias gerenciales. ....	78
Tabla 41. Competencias pedagógicas. ....	82
Tabla 42. Competencias de liderazgo en la comunidad. ....	84
Tabla 43. Cuadro resumen de la evaluación del rector por parte del consejo directivo. ....	85
Tabla 44. Competencias gerenciales. ....	86
Tabla 45. Competencias pedagógicas ....	87

Tabla 46. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	88
Tabla 47. Valuación del rector por parte del consejo estudiantil.....	89
Tabla 48. Competencias gerenciales.....	90
Tabla 49. Competencias pedagógicas.....	92
Tabla 50. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	92
Tabla 51. Cuadro resumen de la evaluación del rector por del comité central de padres de familia.....	93
Tabla 52. Competencias gerenciales.....	94
Tabla 53. Competencias pedagógicas.....	99
Tabla 54. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	100
Tabla 55. Cuadro resumen de la evaluación del director por parte del supervisor escolar.....	101
Tabla 56. Valoración del desempeño profesional de los directivos.....	102
Tabla 57. Valoraciones del desempeño profesional de la institución.....	103
Tabla 58 Recursos a emplearse.....	113
Tabla 59 Cronograma.....	114
Tabla 60 Introducción al Liderazgo.....	115
Tabla 61 Teoría y modelos de liderazgo.....	119
Tabla 62 Liderazgo del nuevo milenio.....	123
Tabla 63 Directivos como Líderes.....	127

## RESUMEN

Cada vez más se insiste en la necesidad de la evaluación ya que es una herramienta de transformación, que cada miembro y área académica de la institución reflexiona y analiza su práctica, para modificar los procesos como parte de su diario que hacer, por ello se desarrolló un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “Corazón de María”.

Este trabajo investigativo es de tipo exploratoria, descriptiva y socioeducativa, entre las técnicas e instrumentos aplicados son cuestionario, encuestas, entrevistas, observaciones, la población investigada está constituida por el director, supervisor, docentes, estudiantes y padres de familia.

Con los resultados obtenidos, se determinó que el desempeño docente, directivo e institucional se encuentra en un nivel bueno, por lo que es necesario que fomentemos una concienciación real de todos los involucrados de la comunidad educativa en donde el eje fundamental es el docente y el beneficiario es el estudiante, frente a esto y para mejorar el desarrollo institucional investigado se pone en consideración un proyecto de implementación de un taller de capacitación en liderazgo al personal directivo de la entidad.

**PALABRAS CLAVES:** Evaluación, transformación, desempeño profesional, técnicas e instrumentos institución, conciencia real, comunidad educativa, liderazgo, educación, calidad y calidez.

## **ABSTRACT**

It is seen that the evaluation is a necessity that is increasing with the time. It is a transformation tool in which each member in the institution academic area reflects, analyses and practices to modify the processes as an important part of the daily life. For this reason an evaluative diagnostic of the teacher and the administrative professional performance of Corazon de Maria School was developed.

This researching document is descriptive and socio-educational, among all the techniques and evaluation tools applied, questionnaires, surveys, interviews, observations are mentioned. The population investigated is integrated by director, supervisor, teachers, students and parents.

With the results obtained, it was concluded that the teaching, administrative and institutional development is in a good level, so that it is necessary to promote a real awareness in all the teaching community members, where the principal axis is the teacher and the beneficiary is the student.

According to this and to increase the institutional development, an implementation project of a training workshop in leadership to the administrative personnel.

**KEY WORDS:** Evaluation, transformation, professional performance, techniques and tools, institution, real awareness, community members, leadership, education, quality, warmth.

## INTRODUCCIÓN

La noción de la reforma curricular del sistema educativo en la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, es fundamental en cualquier institución para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocionales y de responsabilidad en sus funciones, para llegar a la perfección en el trabajo que desempeñan.

Todo esto sobrelleva a que la educación tenga un déficit institucional, donde los directivos no prestan la atención necesaria a las demandas de la comunidad educativa. El déficit en el desarrollo académico de los estudiantes, promoviendo así la falta de interés en los pupilos por aprender, lo que ocasiona que no sean competitivos, creativos y críticos.

Por lo contrario las instituciones educativas que si muestran interés por su personal docente, directivo y escolares, se actualizan en temas sobre el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas, la relación en la confianza con los estudiantes así como los directivos en temas relacionados, con las competencias gerenciales y el liderazgo en la educación .Son cambios que una institución desde una evaluación en el desempeño profesional debe tener para llegar a ser una educación con calidad.

En el ámbito institucional, el propósito fundamental de esta investigación es analizar la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la “Unidad Educativa Corazón de María” donde se pudo constatar que el desempeño de sus docentes es muy bueno por saber poner en disposición sus conocimientos a sus alumnos en las habilidades pedagógicas y didácticas, la relación con sus estudiantes al impartir sus clases, así para responder a las necesidades especial, que exige la reforma curricular para una educación con calidad, mientras que con sus directivos en las competencias gerenciales, y las competencias de liderazgo se puede decir que existe una carencia en relación a la comunicación dentro de la institución con la comunidad educativa.

Los Estándares de Calidad Educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo; por lo tanto, son orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad. Los Estándares permitirán verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos que estos se desenvuelven.

La importancia que tiene esta investigación para la Maestría de la UTPL es conocer la evaluación de calidad del desempeño que ejercen los docentes y directivos de la unidad educativa “Corazón de María” con el fin de recopilar la información y desde su análisis e interpretación de los resultados dar una solución a las carencias existentes en los docentes, estudiantes y directivos dentro de la institución indagada. Concluyendo que se debe mejorar las competencias de liderazgo en los directivos de la comunidad educativa

De igual manera se admite que la evaluación de calidad del desempeño profesional de los directivos debe corresponder a un mejoramiento en la parte de liderazgo que ejercen dentro de una comunidad colectiva de la institución.

La propuesta que se da para el mejoramiento en la evaluación de calidad del desempeño profesional de los directivos en la relación con la comunidad educativa, es un taller de capacitación de liderazgo, ya que son ellos quienes deben dar una respuesta en mejorar la educación en calidad y calidez humana.

Los estándares de la calidad educativa, al realizar la evaluación en el desempeño profesional de los docentes y directivos de la Unidad Educativa “Corazón de María” se logro los objetivos planteados en la propuesta dirigidos a los directivos se cumplieron, al realizar el taller de capacitación en liderazgo a los directivos y comprobando su cumplimiento al ver que los directivos mejoraron en la relación con toda la comunidad educativa.

Al realizar la investigación fue un proceso desde su autorización hasta su finalización, durante su desarrollo hubo inconvenientes la colaboración de los docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor, ya que disponer de su tiempo, me llevo más tiempo para terminar la investigación, gracias a la motivación de sus directivos y también por conocer los resultados de esta investigación se comprometieron a dar un cambio después de los resultados y planteado la propuesta para mejorar se realizo con un gran acogida y así poder finalizar esta investigación.

La metodología utilizados en la presente investigación son el descriptivo, analítico y sintético, analítico – sintético, inductivo – deductivo, estadístico, hermenéutico, los cuales permiten explicar y analizar el objeto de la investigación.

# **CAPITULO I**

## **1. MARCO TEÓRICO**

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

### **1.1.1 Concepto de calidad**

Se puede decir que para abordar el tema sobre la evaluación de calidad del desempeño profesional de docentes y directivos de una institución. Comencemos mencionando que el concepto de calidad, se le da a un producto que debe reunir un sin número de conjuntos y propiedades que los destaca de los demás de su clase y consiguen los resultados deseados. Y al hablar de calidad en la educación se refiere al “rango” y “estatus”, considerados como “buenos centros” aquellos donde asisten alumnos de familia socioeconómica alta. En otros casos se considera que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, equipos, y curriculum ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro.

Al establecer el concepto de calidad en la educación, hablaremos sobre la calidad dentro de las Instituciones en una comunidad educativa, poseen una calidad de desempeño profesional de los docentes y directivos que conforman la institución educativa, se realizan evaluaciones en diferentes ítems en el ámbito de la calidad educativas así podremos conocer los resultados que tienen las instituciones educativas para mejorar la calidad de las mismas.

Es por razón autores como: Andrés Senlle y Nilda Gutiérrez (2005) dicen: La calidad es un espíritu de vida, un cambio de clima, el deseo de hacer las cosas bien, obtener resultados y mejorar permanentemente. Por otra parte, la calidad la hacen las personas, tanto directivos, técnicos, administrativos, como docentes, quienes conociendo el uso y aplicación de las técnicas actuales de calidad para que puedan aplicarlas mejorando permanentemente su gestión. Incluso los alumnos y sus padres son actores de un sistema de calidad.

En la investigación realizada a la institución educativa “Corazón de María” se pudo notar que la evaluación de calidad del desempeño profesional de los docentes directivos partiendo desde la técnica de la encuesta se logro obtener resultados donde nos ayudó a saber la calidad de desempeño de toda la colectividad educativa y basado en esos resultados a dar la solución a los problemas que van surgiendo para mejorar su calidad dentro de la institución educativa investigada.

### **1.1.2 Concepto de Educación**

Como su nombre lo dice educación: son términos fuertes para quienes somos docentes tenemos que identificarnos con ella, no solo en el hecho de educar sino de desarrollar en los

estudiantes todas sus potencialidades, e incluso en sus valores, de igual manera como docentes debemos seguir preparándonos para responder a las exigencias que hoy día la educación necesita. "CALIDAD EDUCATIVA".

Para entender el sentido que tiene la calidad educativa, consideramos necesario definir qué entendemos por "Educación". En tal sentido asumimos la definición que nos brinda.

El Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de Cuba a través de un folleto titulado "Grupo Pedagogía" y editado en (1997) nos dicen que:

"La educación es un proceso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, que se plantea como objetivo más general la formación multilateral y armónica del educando para que se integre a la sociedad en que vive y contribuya a su desarrollo y perfeccionamiento. El núcleo esencial de esa formación ha de ser la riqueza moral".

Al referirse que la educación es un proceso, organizado ,dirigido y sistematizado y que tiene como objetivo la formación multilateral y armónica del educando para cada docentes es un tarea que día a día deben seguir perfeccionando aplicando todo lo que el siglo XXI nos trae en el mundo de la educación, donde encontramos retos que hay que vencer logrando así que la Educación siga mejorando si hay docentes en calidad, también va haber una Educación en calidad, cabe recalcar que no solo los docentes tienen este reto sino toda la comunidad educativa que está conformada por todos y cuantos pertenecen a una Institución Educativa donde los directivos también cumplen su papel para que se dé todo lo indicado anteriormente.

### **1.1.3 Concepto de Calidad Educativa con Responsabilidad**

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

Para identificar esto debemos saber qué modelo de sociedad queremos tener, el sistema educativo de calidad será a la medida que contribuyamos con responsabilidad y cargo, el papel como docentes, estudiantes y directivos primero en una institución. Segundo el papel que cumple el Estado en brindar una mejor infraestructura a las instituciones educativas.

Para que exista una educación de calidad con responsabilidad, todos los docentes deben prepararse para este nuevo Milenio no simplemente al preparar la clase, no solo dictar la materia, no simplemente cumplir con lo que debe realizar, sino ser actores y transformadores

demostrando un dominio de múltiples cualidades que servirán en práctica educativa, para una construcción de una educación de calidad con responsabilidad.

## **1.2 La evaluación de la calidad de las instituciones educativas**

### **1.2.1 Conceptos generales de evaluar**

Para conocer acerca de la evaluación de las instituciones educativas debemos tener un conocimiento de que es evaluar a donde se quiere llegar con esta evaluación. Que preguntas deberíamos hacernos antes de entrar en el tema:

Según el diccionario de la Real Academia Española (2001) 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 esta 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 se considera más acertado.

De esta definición se considera que para evaluar hay que fijar un valor, un patrón; pero sería adecuado analizar es por eso lo que plantean algunos especialistas al respecto. Existen muchos autores, que al igual que en el concepto de calidad de la educación no la definen conceptualmente, sino que la dan funcionalmente. Otro grupo es el que se ocupa de definirla como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos. Son numerosos los especialistas que en el campo de la evaluación consideran que se trata de un proceso de planear, obtener y suministrar información útil para la toma de decisiones.

Alejandro Tiana (1996) considera que "Una evaluación es un juicio hecho sobre un dato o conjunto de datos con referencias a determinados valores de referencia, por lo que la evaluación, si se quiere considerar como un elemento útil para la política y la administración de la educación, no puede apoyarse en prejuicios o posiciones ideológicas. Si la evaluación implica juicio, éste debe resultar de observaciones concretas basadas en normas y valores lo más objetivos posibles".

Como el autor dice la evaluación se le considera como un elemento esencial en la educación ya sea para evaluar un sin número de situaciones educativas que nos llevara a conocer una educación con calidad

Por todo ello el autor considera que la definición de Scriven (1967) es la que más se ajusta a todas las características anteriores, y será el concepto que el mismo asumirá entre los presupuestos teóricos de la propuesta:

"La evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada".

Esta definición abarca todo lo que podríamos decir para llegar a conocer los estándares de calidad educativa; pero sobre todo la toma de decisiones y la manera de mejorar la calidad educativa de una Institución. La investigación que se efectuó en la institución "Corazón de María" acerca de la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos se siguió un proceso la misma que se obtuvo un resultado, y basándose en estos resultados se toma una decisión con el objetivo de mejorar el desempeño que realiza toda una comunidad educativa de la institución.

### **1.2.2 Funciones de la evaluación en las instituciones educativas**

La evaluación es un medio o una vía única que permite mejorar y perfeccionar racionalmente las dificultades presentadas en el proceso o culminación de las distintas etapas sobre las que se evalúa, permite la toma de decisiones fundamentadas de datos válidos y fiables en dos momentos: formativa y sumativa, de cuyos procesos, ya explicado anterior, se basan en algunas son: La evaluación formativa, que pretende conocer las dificultades que presenta un proceso educativo para facilitar la ayuda más adecuada. La evaluación sumativa que permite formar criterios de valor acerca de los productos terminados, con lo cual es posible darle continuidad o eliminar determinados elementos del sistema.

Por otro lado, José Luján (1996), Julio Puente (1996) y otros autores consultados, consideran, que la evaluación puede ser externa e interna, donde: Evaluación externa; Es aquella que se hace con la finalidad de rendir cuenta o la llamada "accountability" de un centro, y se apoya en el control, en la medida del grado de consecución de los objetivos propuestos y se centra en los productos obtenidos. Y es, por lo general, realizada por agentes externos a la identidad que se evalúa. Este tipo de evaluación (externa) es

necesaria para una mejora sustancial de la calidad de la enseñanza, ya que el evaluador externo goza siempre de un punto de vista privilegiado, ya que su distancia efectiva y su independencia de criterios respecto del resultado, su amplitud de puntos de referencias, entre otros, posibilita que sea más objetiva la evaluación de un objetivo determinado, de un centro escolar.

### 1.2.3 Evaluación interna y externa

**Evaluación interna:** es aquella que se interesa por el funcionamiento del centro escolar en condiciones normales inmersa en su entorno específico y que permitan la adopción de medidas encaminadas a la optimización de la institución escolar. Esta evaluación es realizada, por lo general, por un personal no ajeno a la institución escolar, considera que este tipo de evaluación (interna) es preferible a la externa; ya que ambos tipos de evaluaciones deben complementarse.

Las evaluaciones tanto la interna como la externa que expone los autores anteriormente mencionados se puede decir que llevan a un fin a mejorar sustancialmente la calidad de una enseñanza como de una institución; incluso su funcionamiento son un complemento para llegar a una evaluación sublime y llegar a un resultado que ayudara a la comunidad educativa a mejora tanto en su calidad como en su calidez.

Hay funciones las cuales se necesitan para llegar a una evaluación tanto interna y externa las cuales podemos mencionar.

**Función instructiva:** a través de ésta se puede comprobar el grado de fijación de los conocimientos y habilidades de los estudiantes, no sólo como producto sino también como proceso. Todo lo cual permite hacer las correcciones necesarias a los errores cometidos, lo que facilita mejorar cada uno de los componentes de dicho proceso o resultado.

**Función educativa:** permite comprobar cómo cada estudiante, profesor y cuadro de dirección de un centro cumple con su deber social: sentido de la responsabilidad, valores humanos, educativos y políticas, entre otros, lo cual permite valorar, no sólo los procesos sino también los resultados en este sentido.

**Función diagnóstica:** mediante ésta se revelan los logros y deficiencias del sistema educativo, centro o instancia evaluada, a través de las técnicas e instrumentos evaluativos utilizados, no sólo a través del proceso sino también de los resultados. Esta función permite, además, realizar pronósticos, y determinar sobre la base de qué dirección u objetivo hay que dirigir la acción educativa - cuando se habla de acción educativa, ésta lleva implícita la

acción instructiva y educativa propiamente. Permite obtener una información cualitativa y cuantitativa acerca del objeto evaluado que facilite, de una forma más racional, la introducción o no de las correcciones necesarias en el sistema de trabajo a lo largo del proceso o al final de éste.

**Función de desarrollo:** el cumplimiento de las tres funciones anteriores conlleva al perfeccionamiento y desarrollo del sistema, objeto de la evaluación. Una evaluación es pedagógicamente adecuada cuando estimula el desarrollo sucesivo de los alumnos, profesores y dirigentes escolares, es decir, cuando se convierte en un elemento promotor de éste.

**Función de control:** los resultados de las comprobaciones y evaluaciones reflejadas en las notas o controles es la que permiten a los profesores, funcionarios, dirigentes, organismos y entidades productivas, entre otras, sobre la base de este conocimiento, hacer un análisis de los resultados que se van obteniendo en el sistema de enseñanza y educativo

Estas funciones nos ayudara a entender mejor la evaluación interna como externa, por otra parte, estos resultados constituyen elementos fundamentales en el análisis de programas y planes de estudio, como parte del continuo perfeccionamiento del sistema educacional.

La evaluación de los sistemas educativos es un sistema que tiene implícitas estas cinco funciones, pero que éstas no se pueden llevar a cabo de modo intuitivo o improvisado sino que deben ser planificadas y ejecutadas.

#### **1.2.4 Importancia de la evaluación de las instituciones educativas**

Es importante mencionar la evaluación de las instituciones educativas, desarrollan culturas que reflejan sus reglas y estrategias para cumplir su misión y mantener su integridad interna. Según Bowen, Ware, Rose y Powers (2007), con el correr del tiempo, estas reglas y estrategias operan “en piloto automático” tanto para los estudiantes como para los empleados de las instituciones, convirtiéndose en un mapa mental de “como se hacen las cosas por estos lados” y convirtiéndose en obstáculos recalcitrantes para la introducción de los cambios necesarios para atender las necesidades educacionales actuales. Si se entiende que una institución educativa, funcionando como Comunidad de Aprendizaje, puede definirse como una organización en la cual todos los miembros adquieren nuevas ideas y aceptan la responsabilidad de desarrollar y mantener la organización, aprovechando las experiencias de todos los miembros y en la que los miembros trabajan juntos, entendiéndose mutuamente y respetando la diversidad; el grado en que las instituciones educativas funcionan como “organizaciones que aprenden” puede no sólo influenciar la

voluntad de sus empleados para adoptar innovaciones y promover el logro de los estudiantes, sino también su propio bienestar, sentido de eficacia al trabajar con los alumnos, satisfacción por su trabajo y con ello llevar su institución a un nivel de alto desempeño.

### **1.3. Evaluación del desempeño docente**

#### **1.3.1 Qué dicen los autores en este asunto**

Jiménez (2008) considera que la complejidad del concepto de desempeño docente se debe a que es, igual que muchos otros fenómenos psicológicos y sociales, una acción humana imposible de aislar para estudiarla y evaluarla en un contexto particular. Por lo tanto, el desempeño docente, por ser una actuación del hombre, es observable y mensurable y lo primordial es saber que cuando se habla de medir es, como dice Chiavenato (2000), el comportamiento de rol del docente. Varios autores han abordado en sus trabajos, los aspectos relativos a la evaluación del desempeño docente como la valoración de la capacidad que tiene el docente para efectuar actividades, deberes y obligaciones propias de su quehacer. Ellos coinciden en que la evaluación del desempeño docente no es una tarea fácil debido a la Multidimensionalidad de factores que intervienen en el proceso educativo y además, por la dificultad de medida de esos factores pues no existen instrumentos de medición universalmente conocidos.

Gago (2002) opina que sólo evaluando es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso, permite tomar decisiones para mejorar; además, es un hecho inevitable, pues de una u otra forma siempre se evalúa. Lo fundamental al respecto es evaluar bien; con base en evidencias confiables y en forma sistemática; con la participación de los implicados y con la asunción de las responsabilidades respectivas. Por ello, es necesario tener una visión clara del proceso de evaluación que inicia con una necesidad de la institución educativa, bien sea por el interés de los miembros de la comunidad educativa o de las instancias externas. "En la medida en que la necesidad por evaluar se encuentre mejor delimitada, los objetivos de estudio serán entonces más claros, las preguntas por responder más precisas, y los métodos y técnicas por aplicar mejor seleccionados"

Valenzuela, (2005). Como los autores afirman la evaluación en el desempeño del docente, es un paso importante en la Vida educativa, no hay que dejarlo a un lado sino que desde los resultados debemos dar soluciones y corregir los errores en la labor del docente que la Educación exige llegando así a decir que la evaluación en el docente es y será

necesario dentro del campo Educativo para mejorar su desempeño profesional y responder a los cambios que se da en el Sistema Educativo.

Tomando en cuenta hay ciertas funciones que cumple el docente y donde su desempeño profesional se puede decir en:

- a) **Función técnica:** De acuerdo con esta función, el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. La preparación se refiere específicamente a su disciplina o especialización y, como complemento, a todas las áreas de conocimiento afines a su especialidad. Cuanto más amplio es el conocimiento del área que integra su especialización, mayores son las posibilidades de articulación y ensamble con las materias afines, lo que facilita el logro de una enseñanza integral.
- b) **Función didáctica:** El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes e ideales. Esta función consiste en orientar la enseñanza de modo tal que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación.
- c) **Función orientadora:** El docente es un orientador de sus alumnos. En la acción del educador está implícita la preocupación por comprender a los alumnos y a su problemática existencial a fin de ayudarlos a encontrar salidas para sus dificultades, a realizarse lo más plenamente posible y a incorporarse a la sociedad de una manera activa y responsable. En esta función se procura establecer el nexo entre profesor y alumno, para conocerlos mejor en sus virtudes y limitaciones con miras a su adecuada orientación.
- d) **Función no directiva:** El profesor no impone ni dicta normas de conducta sino estimula a los educandos a buscar por sí mismos las formas de estudio y de comportamiento que juzguen más acertadas, llevándolas sin embargo, a una crítica y a una justificación en cuanto a los objetivos y procedimientos adoptados para que no sean fruto del capricho, sino resultados de la investigación y de la reflexión.
- e) **Función facilitadora:** En esta función el profesor no tiene que transmitir conocimientos sino que debe crear y facilitar condiciones para que el educando los obtenga mediante su propio esfuerzo y voluntad. Los conocimientos deben transmitirse en situaciones especiales y cuando sean solicitados.

Todas estas funciones se puede decir que es una forma de cómo el docente debe aportar en su desempeño profesional frente a su labor como docente, la evaluación que se realiza al docente en su desempeño profesional le ayuda a darse cuenta que debe mejorar en su desempeño como docente y en su campo.

### **1.3.2 Propósitos de la evaluación del desempeño profesional del docente**

El propósito de la evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad. Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma.

Estos autores al referirse al propósito y las características de la evaluación del desempeño profesional del docente que dan a conocer, podemos decir que es para ayudarle al docente identificar vías que realcen sus destrezas profesionales, a la planificación del perfeccionamiento y el desarrollo profesional de los profesores, individual y colectivamente. Ayudar a cada profesor, a los directivos y a los gobernantes a ver donde se puede intervenir con una nueva iniciativa. Identificar el potencial de los profesores para el desarrollo profesional con la intención de ayudarles, cuando fuera posible, con el entrenamiento en la práctica. Proporcionar ayuda a los profesores con dificultades en su tarea a través de la orientación adecuada y el ejercicio pertinente. Informar a los responsables para que tengan referencias de los profesores. Los autores coinciden en señalar principalmente que la evaluación debe ser una herramienta que ayude a mejorar la calidad del desempeño docente, no se la debe utilizar para discriminar premiando a los buenos docentes y castigando a los malos; tampoco se la debe utilizar para justificar la escasez de recursos que derivan en desempeños mediocres; más bien, se debe utilizar la evaluación docente de manera orgánica, es decir, insertarla dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro

de la cultura organizacional y del sistema educativo en si como un proceso permanente que lleve a mejorar la calidad del desempeño profesional y a mejora la calidad educativa.

El propósito de la evaluación del desempeño docente pueden ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los educadores.

### **1.3.3 Modelos de evaluación del desempeño docente**

Cualquier proceso de evaluación docente requiere el establecimiento o la elección de un modelo de evaluación del desempeño. Dicho modelo debe estar en estrecha relación con lo que realmente se quiere medir, y permite obtener información de las actividades docentes en los escenarios educativos formales. Existen cuatro modelos de evaluación del desempeño docente presentados por Valdés (2002) los mismos son ampliamente difundidos y tienen distintas aplicaciones desde la centralización en el quehacer docente, pasando por la relación entre la enseñanza docente con los rendimientos de los alumnos, por las acciones de los docentes en el aula y por la capacidad de reflexión de ellos. Los mismos se definen a continuación:

El Modelo centrado en el perfil del maestro, se fundamenta en la elaboración, con la participación y consenso de alumnos, padres, directivos y profesores, de un perfil de un docente. No obstante, las características de este profesor son difíciles de alcanzar debido a la dificultad de cumplirlas en la práctica.

El Modelo centrado en los resultados, obtenidos se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Es importante estimar el producto del docente, pero es injusto considerar al docente como el único responsable y además, se corre el riesgo de no tomar en cuenta aspectos propios del docente tales como: estrategias utilizadas en el proceso educativo y esfuerzos para el manejo de grupos con dificultades.

El Modelo de la práctica reflexiva, se fundamenta en un conocimiento de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el docente en cara, precisa y resuelve problemas, lo que hace que crezca continuamente. Es un modelo muy completo ya que busca la mejora en todo el proceso.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula se apoya en identificar la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Las críticas a este modelo se centran por un lado en la subestimación del rendimiento del docente y por el otro en la subjetividad tanto del observador al momento de llevar sus

registros como del estudiante con su opinión, ya que se puede beneficiar o perjudicar al docente por razones distintas a su efectividad.

### **1.3.3.1 Perfil del Docente de Educación**

Gallego María (2010) expresa que, el Docente de Educación Secundaria debe manifestar el siguiente perfil: Ser paradigma de valores morales, sociales y culturales que permitan ser modelo de la comunidad educativa. Dominar la ciencia pedagógica, como teoría, metodología y técnica, para el proceso de aprendizaje de su aula. Saber callar para escuchar a los alumnos, creando un ambiente que favorezca el rendimiento académico. Dominar plenamente metodologías y técnicas para el proceso de aprendizaje de su aula. Enseñar con el ejemplo la responsabilidad, el hábito de trabajar en grupo, el gusto por la investigación y por la objetividad científica. Incentivar los valores nacionales, culturales y artísticos. Ser creativo, ameno y motivador. Ser dinámico, responsable y consciente de su labor. Ser guía, orientador, sin desmayo, ni desanimarse frente a los demás. Ser sensible a los problemas sociales. Ser justo, mediador y comprensivo.

Los autores, nos dan la oportunidad de reconocer que se debe tener como un docente de nivel secundario, este perfil que un docente debe poseer en su desempeño profesional, los docentes como humanos se equivocan pero al mismo tiempo aprenden de los mismos para corresponder en su desempeño profesional con el perfil que toda institución busca. Este perfil que muestra el autor es para ponerlo en práctica en el sistema educativo.

### **1.3.3.2 ¿Qué cosas hacen a un buen profesor?**

El buen profesor comunica a sus alumnos un sentimiento de emoción al aprender y los interesa mezclando hábilmente el entretenimiento con una intensa aplicación al trabajo. Logra establecer rápidamente un ambiente de mutua solicitud al mostrar incesantemente que espera mucho de los estudiantes pero que también les ayuda. Por ejemplo, el buen profesor está casi siempre dispuesto a hablar con sus alumnos, a dar clases adicionales a quienes las necesiten, a reunirse con los estudiantes fuera de las horas de clase, a infundirles a sus alumnos confianza en sí mismos; en una palabra, el buen profesor se entrega generosamente. El buen profesor tiene orgullo de su profesión. Impone respeto a sus alumnos y a la comunidad. Su entusiasmo es contagioso. El inherente deseo de aprender y la inspiración se desarrollan en sus alumnos. El buen profesor sabe y cree que cada ser humano es algo especial, particularmente aquellos a quienes enseña; él propone lograr cambios en la vida de los demás. El buen profesor ha tenido que enfrentarse a la decisión, a veces difícil, de dedicar su vida al servicio de la humanidad, al escoger la

profesión de la enseñanza. El buen profesor posee en abundantes dosis la pasión y la compasión: pasión por la enseñanza y compasión por aquellos a quienes enseña. Finalmente, al buen profesor le empuja una fuerza muy poderosa, que da valor a toda su enseñanza: la de presenciar cómo aprenden los demás, la satisfacción de ver cómo los estudiantes se hacen más sabios, más instruidos, más seguros de sí mismos.

Saber que un Buen Maestro debe ser un todo en el todo con su estudiante eso hace la diferencia de cualquier profesión en la Educación.

### **1.3.3.3 ¿Qué sabe el buen profesor acerca de la enseñanza?**

Todo buen profesor posee un conocimiento completo de las materias que enseña. El buen profesor no puede saber demasiado de sus materias. Se da por supuesto un amplio conocimiento del tema de las materias. Una comprensión similar del cuerpo de conocimientos tocante al proceso de la enseñanza ayuda también al buen profesor a alcanzar el máximo de eficacia. En su búsqueda de la excelencia, el buen profesor sabe:

- 1) organizar su enseñanza,
- 2) motivar a los que aprenden y
- 3) seleccionar e implementar sus estrategias pedagógicas.

La organización de la enseñanza comienza con el planeamiento que hace el profesor antes de la primera clase. Este planeamiento incluye objetivos claros, escogidos con gran cuidado y que constituyen la base de todas las decisiones que se tomarán en la enseñanza. Este planeamiento garantiza la consistencia, evita dificultades al llevar la clase y hace más fácil el aprendizaje. El período de 10 a 20 minutos de atención que tiene la mayoría de los estudiantes influye de manera muy importante en el planeamiento y la organización. Además, en sus estudios sobre la atención de los estudiantes durante las conferencias, Hartley y Davies dicen que "típicamente, la atención va aumentando desde el comienzo de la conferencia hasta transcurridos 10 minutos, y después comienza a disminuir. Se ha comprobado que, después de las conferencias, los estudiantes recordaban un 70% de lo cubierto en los primeros 10 minutos y sólo un 20% de lo cubierto en los últimos 10 minutos." El buen profesor, aprovecha la oportunidad de que sus alumnos aprendan lo más posible durante la clase. El buen profesor sabe que los estudiantes aprenden más cuando se ven expuestos a diferentes métodos de enseñanza. La conferencia es el método menos eficiente de enseñar y de aprender.

El dar una conferencia es una manera efectiva de presentar datos, pero se requiere una óptima combinación de métodos pedagógicos para abarcar las múltiples maneras de

aprender que tienen los diferentes estudiantes. En el rigor y actualidad de los cursos y en el nivel de rendimiento que se espera de los estudiantes deben estar patentes, elevados criterios educativos. La primera responsabilidad del profesor es la de actualizar los cursos que enseña, pero, al mismo tiempo, necesitan la discusión e intercambio con los colegas para poner al día el programa de estudios, para mantenerse al día en los cambios ocurridos en el nivel de la clase y en las materias y para evitar la repetición de datos. El buen profesor sabe que la instrucción que no se presenta bien estructurada se olvida rápidamente. También son consideraciones muy graves las de la naturaleza de la materia, el nivel de madurez previsto de los estudiantes y la adopción de estrategias pedagógicas que sean adecuadas a la pericia del instructor. En la mayoría de las clases que tienen de 25 a 30 estudiantes entre 5 y 7 alumnos, o tal vez más, de vez en cuando se encontrarán "perdidos", a medida que el curso avanza. El buen profesor lo prevé y sabe incluir diferentes maneras en que esos estudiantes puedan ponerse al día, sin ocupar indebidamente un tiempo precioso al profesor.

El buen profesor sabe que los exámenes y las notas tienen mucha influencia en el rendimiento del estudiante. Cuando se da el primer examen, llega "el momento de la verdad". Los estudiantes se guían por la manera en que se les evalúa y se les pone nota. Cuando se les examina sobre hechos, aprenden a memorizar; cuando se les examina sobre comprensión, aprenden a pensar. Un examen que sea justo, imparcial, razonable y consistente con todo lo que el profesor haya dicho, les dará a los alumnos una mayor oportunidad de tener éxito. La tarea principal del profesor es la de motivar a los alumnos. El buen profesor tiene en cuenta la estrecha correlación que existe entre la motivación que se tiene y lo que se logra aprender. La motivación es la piedra angular de toda búsqueda seria de calidad en la enseñanza.

El motivar a los estudiantes es a la vez algo estimulante, complicado, traumático, decisivo, emocionante y maravilloso. Las experiencias relacionadas con la materia son decisivas para la motivación y el aprendizaje. El factor más importante de la motivación sea que los estudiantes pueden recibirla mayormente del ambiente o atmósfera de la clase. El ambiente en que se hallan los estudiantes puede ser un importante freno o un decisivo colaborador de la motivación. Las clases cuyo ambiente motiva a los estudiantes optimizan la participación de los estudiantes. Los profesores también reciben motivación del ambiente o atmósfera institucional. Los profesores motivados, a su vez incitan a los alumnos. Los alumnos motivados llevan a sus profesores a actuar lo mejor posible. Por esta razón, las condiciones en que se lleva a cabo la enseñanza deberían ser unas condiciones ideales, no tan sólo adecuadas. Finalmente, el buen profesor que va en busca de la calidad, sabe que en cada persona hay algo especial y que el ayudar a cada estudiante a descubrir ese algo y ponerlo

de relieve es un móvil muy poderoso. El buen profesor sabe seleccionar e implementar las estrategias pedagógicas; es un hábil estratega. Entre tales estrategias se pueden contar las maneras de enseñar y de aprender, la respuesta y las experiencias del estudiante, la confianza del estudiante y los valores relacionados con la disciplina. Por ejemplo, en la enseñanza, la discusión es mucho más que la producción de preguntas y respuestas. Al buen profesor le interesa la calidad de la respuesta del estudiante y por ello, emplea estrategias para conseguir respuestas con sentido, que aclaren la lección y proporcionen conocimientos adicionales.

Las estrategias usadas por el profesor en su búsqueda de calidad tienen el propósito de involucrar al estudiante en su propia educación; le ayudan a aplicar ideas y hechos a su propia vida y a hacer que se profundice su discernimiento de los problemas actuales. Lo que se proponen principalmente estas estrategias es la comprensión y retención de conocimientos, el ayudar a los estudiantes a cultivar la confianza en su propia capacidad para aprender y el proporcionarles una constante motivación. Pero la estrategia pedagógica más efectiva y menos usada es la de inculcar valores relacionados con la disciplina en el plan de enseñanza y aprendizaje.

Susan Gardner, estudiante premiada de New México State University, declaraba en uno de sus trabajos: "La idea de una educación sin valores es muy difícil de contemplar. No puedo pensar en ninguna asignatura que se pueda considerar como completamente objetiva, sin ninguna influencia de las ideas y prejuicios humanos. La mayoría de los estudiantes con quienes he hablado han dicho que los cambios más drásticos en sus valores han resultado de su interacción social. Pero, sea que se den cuenta o no, me parece que son sus clases las responsables en plantar las semillas que conducen a las ideas. Esas son las ideas de las que los estudiantes hablan después con sus amigos. Una libre discusión sobre valores puede suscitar diez preguntas por cada respuesta. Esta estudiante al referirse sobre los valores cabe decir que La discusión dirigida sobre valores, es uno de los aspectos más interesantes que he encontrado en la educación, los estudiantes necesitan es una oportunidad de pensar acerca de sus valores, para que así puedan también vivir por ellos." Los profesores siempre dedican un tiempo considerable y mucha discusión al tema de los valores. Lo mismo sucederá en las clases de un buen profesor donde los estudiantes lograrán una comprensión más profunda de la materia, un mayor interés en la materia, retendrán más conocimientos sobre la materia. El buen profesor ayuda a sus alumnos a aprender a ganarse la vida y a saber conducir su propia vida.

En resumen, es a través de estos componentes esenciales: organización, motivación y postulado de estrategias pedagógicas, que nuestras clases serán lugares más aptos para

que se encuentren frente a frente el celo por aprender del estudiante y el celo por instrucción del profesor. La buena enseñanza incorpora e integra los procesos de planeamiento, organización, motivación, evaluación y empleo sistemático de estrategias seleccionadas.

#### **1.3.4 Procedimiento de Evaluación de Desempeño**

Para la evaluación de desempeño es necesario utilizar métodos y procedimientos que permitan conocer el comportamiento del individuo evaluado.

De acuerdo a Harper y Lynch (1992) en la organización ésta cumple con sus objetivos cuando se definen claramente en el sistema las técnicas y los procedimientos para llevarla a cabo. Igualmente, señala que la evaluación de desempeño no es una técnica perfecta, más bien un procedimiento técnico que puede dar respuesta a las contradicciones y a los problemas. Los autores en referencia, señalan algunas fases o etapas necesarias en la evaluación de desempeño: Existencia de una necesidad. Establecer los objetivos de evaluación del desempeño. Conseguir el apoyo de la dirección, el equipo encargado de llevar a cabo el proceso, determinar los métodos y técnicas a aplicar. Elaboración de los instrumentos necesarios para la realización de la evaluación. Formación en técnicas de entrevistas. Aplicación de la evaluación de la actuación. Entrevista de evaluación del desempeño. Seguimiento. Valoración de la evaluación del desempeño. La implicación de la Evaluación del desempeño en la Calidad en la Educativa es el Ministerio de Educación. El concepto de calidad de la educación ha sido ampliamente usado en el ámbito educativo de los últimos años, sin embargo, no se precisa con exactitud lo que significa. Existen diversas posturas o enfoques sobre el tema de la calidad de la educación. Verónica Edwards presenta en su libro El concepto de calidad de la educación una síntesis del debate existente en la construcción de los conceptos inspiradores de acciones en materia de calidad de la educación. Edwards (1991:15-18 En la revisión de la literatura sobre el tema se observa la ambigüedad del concepto. El concepto de calidad se presenta ambiguo y confuso, paradójicamente es ampliamente usado, pero nadie sabe con exactitud su significado. El concepto de calidad es de por sí ambiguo. No está definido por un sólo significado, es decir, es un significante y no un significado y tal puede adquirir múltiples significados. No podríamos tener una sola definición de calidad, debido a que en este concepto subyacen las definiciones de sujeto, sociedad, vida y educación. Cualquier definición de calidad de la educación conlleva posicionamiento político, social y cultural frente a lo educativo.

Mirar la realidad educativa desde un ángulo de calidad implica un juicio que compromete el ser de la cosa. La calidad de la educación es un valor inherente a la realidad educativa. El

concepto pertenece al orden del ser en tanto poder ser, es decir, se encuentra implícita una dimensión de futuro, de utopía o de deber ser.

La calidad es un juicio de valor sobre la realidad educativa, es un valor asignado a un proceso o beneficio educativo en términos comparativos. Se compara la realidad observada con un término deseable, el cual debe ser definido y se convierte en norma o criterio de calidad.

Los criterios de calidad implican posicionamientos acerca de la sociedad, el sujeto y la educación, específicamente en lo relacionado con la concepción curricular que regula la práctica educativa. En cada concepción curricular subyace un particular concepto de calidad.

#### **1.4. Evaluación del desempeño profesional de los Directivos**

##### **1.4.1 Evaluación al Director en el desempeño profesional**

El director del centro educativo público es evaluado por su desempeño y competencias para efectos de su ratificación o reemplazo, por su calidad de nombrado o encargado, según la periodicidad que señalen las disposiciones pertinentes y las que se establezcan, además de lo dispuesto en estas normas. Capacitación del Director. El Ministerio de Educación promueve el desarrollo de la especialización teórico práctica en gestión educativa - administrativa y pedagógica- para los profesionales que desempeñen cargos directivos en los centros educativos públicos. También promueve programas especiales para docentes de estos mismos centros que merezcan y demanden este tipo de especialización. Evaluación del personal. A efectos de evaluar el desempeño de los docentes y directivos así como de proponer contrataciones y promociones del personal docente y administrativo, el director del centro educativo público constituirá oportunamente un Comité Especial de Evaluación. Los integrantes de este Comité de Evaluación son elegidos por sus pares y por el periodo de un año y coordinarán con lo informado por el Consejo Escolar.

Los profesores de Formación Religiosa serán propuestos por la autoridad eclesiástica competente. Los centros educativos con convenio, tendrán su propio sistema de evaluación docente. Cada centro educativo y organismo intermedio deberá considerar los índices de desempeño de la labor docente en el aula, en el ambiente escolar y en la comunidad para efectos de los estímulos y acciones de mejoramiento de la condición profesional docente. Con el fin de promover una cultura de evaluación que brinde oportuna y confiable para mejorar la calidad educativa, se debe establecer un sistema de evaluación que reconozca el

esfuerzo y mérito individual o colectivo o de ser el caso cuando hubiere faltas, sancionar al personal, directivo, jerárquico, docente y administrativo.

#### **1.4.1.1 Funciones del director:**

Función administrativa, es quizás una de la más estratégica para dinamizar el funcionamiento institucional, y se ejercita mediante la influencia personal sobre los subalternos – docentes y no docentes – para que debidamente orientados y conducidos realicen en forma entusiasta y eficiente sus funciones, tendientes al logro de los objetivos y metas. En razón de que esta función pretende orientar e influir en el comportamiento de las personas, es que en la dirección se aplican con mayor precisión los aportes de las ciencias de la conducta. La función directiva, a la par de que implica la capacidad para conducir personas, implica también un don especial para ser reconocido y seguido por los subalternos, puesto que no es posible el acatamiento o cumplimiento de las órdenes si no existe un mínimo de aceptación de quien las imparten.

Para la función directiva es necesario contar con una serie de habilidades y cualidades personales:

- Capacidad para tomar decisiones.
- Habilidad para supervisar y controlar.
- Habilidad para despertar entusiasmo.
- Capacidad de liderazgo.
- Carácter emprendedor y entusiasta.
- Disposición para asumir responsabilidades y correr los riesgos inherentes.
- Imaginación, iniciativa e inteligencia.
- Capacidad para expresarse con claridad.
- Disposición para trabajar en forma intensa y en largas jornadas.
- Habilidad para apreciar oportunidades.
- Comprensión de los demás (empatía). Trabajar en equipo
- Imparcialidad.
- Habilidad para mantenerse firme (seguridad en sí)
- Capacidad para promover y adaptarse a los cambios.
- Deseo de superación (ambición, perseverancia)

Seguramente que aquí no se agota la lista de requisitos o características de los directivos. Que debe poseer un Director o Rector de una Institución. Es evidente que las características y habilidades técnicas pueden mejorarse o superarse, mediante los conocimientos y la

experiencia logrados a través de eventos académicos y de la actividad laboral, respectivamente. Lo que es más difícil es cambiar conductas, pero es indispensable hacerlo.

#### **1.4.2 Principios de la dirección del desempeño profesional del Director**

Todo directivo debe procurar integrar las demandas de cada jerarquía de la entidad educativa, puesto que cada grupo de personas tiene metas distintas los profesores cuya meta es el éxito en el ejercicio y desarrollo profesionales. Empleados, que aspiran tener un ambiente de trabajo adecuado que propicie su superación. Alumnos, que demandan un buen servicio de enseñanza. Padres de familia, que aspiran a la más sólida formación de sus hijos. Gobierno, que procura la eficiencia del sistema educativo. Comunidad, que en última instancia aspira al cambio cualitativo de su población. Con el directivo busca armonizar las metas personales (el bienestar) con las metas institucionales (producción), con el fin de hacer más efectiva la entidad.

Los directivos deben poseer una actitud positiva como:

- a) satisfacción,
- b) optimismo,
- c) cooperación,
- d) cohesión,
- e) compromiso,
- f) aceptación de objetivos,
- g) buena voluntad,
- h) identificación,
- i) lealtad,
- j) acatamiento y otras

La generación de actitudes positivas y negativas en los que son Directivos, se relaciona generalmente con el manejo de los siguientes factores motivadores, a los cuales todo directivo debe presentar preferente atención.

#### **1.4.3 Los directivos como líderes**

Principio de liderazgo: ser líder es guiar, conducir, dirigir, anticiparse por la fuerza de las ideas, del carácter, talento, voluntad y habilidades administrativas. Si el directivo guía a su subalterno sólo basado en normas, reglas o por la autoridad que le da formal, no logrará que éste trabaje al máximo de sus capacidades. Por el contrario, mediante la aplicación del principio de liderazgo será posible inducir o persuadir a todos a trabajar con celo y confianza

en su experiencia o habilidad, con honradez e intensidad en la ejecución del trabajo. El líder influye sobre las personas por medio de la persuasión, la exhortación, la emulación, la sugestión, la demostración de una devoción sincera hacia alguna meta, la publicidad. Como puede referirse estos conceptos, dirección y liderazgo, se diferencia claramente entre sí. Mientras el primero implica orden, mando, norma, autoridad formal, el segundo indica persuasión, consenso, adhesión, autoridad informal. Lo que nos induce a pensar que lo ideal sería que todos los jefes o directivos fueran líderes, porque el ejercicio de esa función se complementa a la de ser jefe.

El sociólogo Max Weber (1920) formula los tres tipos clásicos de liderazgo referidos al plano político: racional, que se conduce dentro de los límites legales y está controlado por la autoridad; tradicional, que depende de la autoridad, status, posición; y carismático, que se obtiene por el consentimiento de las cualidades del líder. Principio de eficacia de las decisiones: El directivo debe caracterizarse no sólo por tomar decisiones oportunas y efectivas y poseer conocimientos y habilidades, también debe tener el temperamento para asumir riesgos por las decisiones que adopte.

Para una decisión efectiva es necesario que el jefe mantenga contacto directo con los subordinados, independientemente de la supervisión formal (programa, oficial) existente. Principio de la comunicación efectiva: para que una orden del directivo sea efectiva debe ser expresada en un lenguaje claro y mensaje consistente, para lograr la comprensión y aceptación de parte de los receptores.

Para garantizar que la entidad o unidad mejore constantemente, el directivo debe usar siempre alerta e introducir los cambios necesarios aprovechando al máximo su propia creatividad y la de su personal. Principio de uso complementario de la organización informal: Todo directivo debe percatarse de la presencia de los grupos informales, inevitablemente presentes en la entidad, para aprovecharlos en beneficio institucional.

Además, todo directivo debe recordar que dirigir no es ubicarse en un puesto de privilegio que le posibilite comodidades injustificadas, ni aprovecharse del cargo rehuendo sus funciones; tampoco es hacer temblar a quienes lo rodean tratando a descargar en ellos los sinsabores de que hubiese sido víctima anteriormente; no es hacer sufrir a los colaboradores de sus altibajos del humos, derivados de circunstancias personales; no es inmovilizar al subalterno restringiendo sus justas aspiraciones para superar su posición actual. Dirigir es convertir en propia y de máxima responsabilidad la tarea encomendada, poniendo en ella todo el interés que se concede a los asuntos personales; es integrarse al grupo de personas que nos han sido asignadas como colaboradoras; es marchar dando el ejemplo en la hora de dificultades que muchos rehuyen; es preocuparse por los intereses e

los subordinados, que es una forma de luchar por los intereses de la entidad; es crear un ambiente de confianza en el propio grupo y de colaborar armoniosamente con otros, procurando el enaltecimiento y humanización de todos.

#### **1.4.4 Perfil funcional del director del centro educativo para la gestión**

Para Miguel de Zubiria (2003) el centro educativo es de gran dimensión o complejidad, el director se ve obligado a abandonar la dirección inmediata del profesorado (que pasa ser ejercida por uno o más sub - directores), creemos que un director de un centro educativo debe ser capaz de ejecutar funciones básicas:

1. Representación Legal, Técnica y Moral.
2. Planeamiento Estratégico
3. Programación del proceso Enseñanza-Aprendizaje
4. Organización de los elementos personales y materiales
5. Obtención de recursos financieros
6. Dirección y Liderazgo
7. Información y Comunicación
8. Mantenimiento de las relaciones del Centro Educativo
9. Control y Evaluación de Resultados

#### **1.4.5 Cualidades que debe poseer un director de centro educativo**

Un buen Director debe poseer cualidades que debe relucir en su labor diaria dentro de la Institución podemos nombrar como:

Tener un dominio relativo de la organización de la educación, el aspecto legal de la organización y administración y la naturaleza de su financiamiento. Respetar los detalles de la actividad gerencial. El es el responsable de la buena marcha de la organización. Debe ver que los recursos sean bien construidos y bien mantenidos. Debe atender las necesidades de sus profesores y de su equipo. Entender la naturaleza de la organización educacional. Debe entender la naturaleza de la participación de autoridades de gobierno, administradores y profesores en la toma de decisiones.

Ser un experto en establecer sus relaciones con los demás y en ayudar a los miembros de la organización a relacionarse unos con otros.

Debe inspirar respeto pero no debe exigirlo. Debe ser diestro en relaciones humanas, sensitivo a las necesidades de otros y debe evitar manipular a las personas para sus propios fines.

Entender bien a los niños y a la juventud; debe conocer la forma cómo crecen y como aprenden. Debe estar seguro que el ambiente educativo sea de confiabilidad y seguridad para sus integrantes.

Representar lo que significa ser una persona educada. Debe respetar ideas y ser capaz de trabajar con ellas. Debe mantenerse bien informado sobre los asuntos nacionales y mundiales. En lo que respecta a su propia persona, ser relativamente organizado.

Necesita energía y gozar de una razonable y buena salud. Debe ser capaz de organizar su trabajo de modo que no esté sobrecargado. Debe tener tiempo para otros y, en forma importante, para su familia. Debe esperar ser un hombre feliz.

## **CAPITULO II**

### **2. METODOLOGÍA**

## **2.1 Contextualización institucional**

Para la elaboración del presente trabajo investigativo lo llevé a cabo en la Parroquia de Tumbaco, Cantón Quito en la Unidad Educativa Corazón de María, la institución es Privada la jornada de estudio es matutina, las personas que fueron investigadas son en un total de 430 incluido el número de población de los estudiantes y padres de familia como el total de los docentes.

## **2. 2 Población y Muestra**

### **2.2.1 Población**

- A continuación se detalla los diferentes estratos de la población a considerarse en la investigación:
- Director de Unidad Educativa Corazón de María
- Docentes de los 8°,9° y 10° año de bachillerato
- Docentes de los 1°,2° y 3° año de bachillerato
- Estudiantes de los 8°,9° y 10° año de bachillerato
- Estudiantes de los 1°,2° y 3° año de bachillerato
- Padres de familia
- Sub Director
- Inspector General
- Coordinador de área
- Consejo estudiantil
- Comité Central de Padres de Familia
- Supervisor

### **2.3 Muestra**

En éste trabajo investigativo, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos es el muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple sin reposición.

Tabla 1 Población a investigarse en la institución

<b>POBLACIÓN A INVESTIGARSE</b>	<b>NÚMERO TOTAL</b>
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>	
Director	1
Sub Director	1
Inspector General	1
Docentes de los 8°,9° y 10° año de bachillerato	33
Docentes de los 1°,2° y 3° año de bachillerato	33
Estudiantes de los 8°,9° y 10° año de bachillerato	151
Estudiantes de los 1°,2° y 3° año de bachillerato.	214
Padres de familia	182
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>	
Director	1
Sub Director	1
Inspector General	1
Coordinador de Área	1
Consejo Estudiantil	5
Comité Central de Padres de Familia	7
Supervisor Escolar	1

**FUENTE:** Guía didáctica UTPL

### 2.3.1 Cálculo de la muestra

Para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado se aplicará la siguiente fórmula:

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

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.

Para determinar la muestra calculada en la institución se tomarán en cuenta los datos proporcionados en el cuadro anterior.

#### 2.3.1.1 Selección de la muestra de estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación General Básica.

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

**n = 151 estudiantes:**

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 151}{(0.05)^2(151 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 151}{(0.0025) (150) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n \frac{145.0204}{0.3775 + 0.09604}$$

$$n \frac{145.0204}{1.3379}$$

$$n = 108 \text{ estudiantes}$$

**2.3.1.2 Selección de la muestra de estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Educación General Básica.**

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

**n = 214 estudiantes:**

$$n \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 214}{(0.05)^2 (214 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 214}{(0.0025) (213) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n \frac{205.5256}{0.5325 + 0.09604}$$

$$n \frac{205.5256}{1.4929}$$

$$n = 137 \text{ estudiantes}$$

**2.3.1.3 Selección de la muestra de estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Educación General Básica.**

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

**n = 182 padres de familia:**

$$n \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 182}{(0.05)^2(182 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 182}{(0.0025) (181) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n \frac{174.7928}{0.4525 + 0.09604}$$

$$n \frac{174.7928}{1.4129}$$

*n = 123 padres de familia*

En la siguiente tabla, se presenta el detalle de las muestras seleccionadas para realizar la presente investigación, calculada a partir de su respectiva población de estudiantes y padres de familia. Por otra parte, como se ha indicado, para las encuestas al Director, Subdirector, Inspector General, Coordinador de área, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar, se trabajará con la población y no con la muestra por tratarse de una población menor a 30 integrantes.

Tabla 2 Muestra a investigarse en la Unidad Educativa “Corazón de María”

<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>							
Director	1	----	----	----	----	----	1
Sub Director	1	----	----	----	----	----	1
Inspector General	1	----	----	----	----	----	1
Docentes de los 8°,9° y 10° año de educación	33	----	----	----	----	----	33
Docentes de los 1°,2° y 3° año de bachillerato	33	----	----	----	----	----	33

Estudiantes de los 8°,9° y 10° año de bachillerato	151	95	5	1.96	0.5	0.05	108
Estudiantes de los 1°,2° y 3° año de bachillerato.	214	95	5	1.96	0.5	0.05	137
Padres de familia	182	95	5	1.96	0.5	0.05	123
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>							
Director	1	-----	-----	-----	-----	-----	1
Sub Director	1	-----	-----	-----	-----	-----	1
Inspector General	1	-----	-----	-----	-----	-----	1
Coordinador de Área	1	-----	-----	-----	-----	-----	1
Consejo Estudiantil	5	-----	-----	-----	-----	-----	5
Comité Central de Padres de Familia	7	-----	-----	-----	-----	-----	7
Supervisor Escolar	1	-----	-----	-----	-----	-----	1

FUENTE: Guía didáctica UTPL

#### 2. 4. Diseño de la investigación

El tipo de investigación utilizada fue basada en una investigación socioeducativa ya que habla del desempeño profesional tanto para los docentes y directivos para ver el estándar de calidad que brindan en la institución, llevándonos a una evaluación donde podremos verificar como se encuentra la institución en su desempeño tanto docentes como directivos, de igual manera la bibliografía básica utilizada esta ordenada de acuerdo a las normas APA y referencia de algunos autores, adicionalmente se contó con la asesoría de la tutora encargada de la revisión y corrección de la tesis.

- Se trabajó con la investigación descriptiva dado que una serie de estudios descriptivos permite ir acumulando una considerable cantidad de conocimientos sobre el mismo tema.
- Ander - Egg (1977) advierte, además, que “Los estudios formulativos o exploratorios y los estudios descriptivos son los dos niveles en los que habitualmente han de trabajar quienes están preocupados por la acción, puesto que permiten elaborar un marco de estudio a partir del cual se deduce una problemática ulterior, o bien formular un diagnóstico con el fin de conocer carencias esenciales y sugerir una acción posterior”.

### **2.4.1 Bibliográfica**

La investigación acudió a fuentes de información primaria a través de documentos válidos y confiables, así como a información secundaria obtenida en libros, revistas, publicaciones, Internet, otros.

### **2.4.2 Documental**

La investigación Documental como una variante de la investigación científica, cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos (de orden históricos, psicológicos, sociológicos.), utiliza técnicas muy precisas, de la documentación existente, que directa o indirectamente, aporte la información valiosa en este caso en el trabajo investigativo.

### **2.4.3 De campo**

Es modalidad de campo por que el grupo investigador acudirá al lugar en donde se producen los hechos para recabar información sobre las variables de estudio con la aplicación de Técnicas e instrumentos de investigación.

## **2.5 Métodos de la investigación**

Los métodos utilizados en la presente investigación son el descriptivo, analítico y sintético, analítico – sintético, inductivo – deductivo, estadístico, hermenéutico, los cuales permiten explicar y analizar el objeto de la investigación.

- Método socioeducativo, basada en el paradigma de análisis crítico
- Método analítico – sintético, facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudan a la comprensión y conocimiento de la realidad.
- Método inductivo – deductivo, permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.
- Método estadístico, hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

- Método hermenéutico, permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico y, además facilita el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico. Eyssautier, M. (2002).
- La investigación descriptiva se ocupa de la descripción de datos y características de una población. El objetivo es la adquisición de datos objetivos, precisos y sistemáticos que pueden usarse en promedios, frecuencias y cálculos estadísticos similares. Los estudios descriptivos raramente involucran experimentación, ya que están más preocupados con los fenómenos que ocurren naturalmente que con la observación de situaciones controladas. M. Pilar Colás y Fuensanta Hernández (1998)

## **2.6 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.6.1 Técnicas**

#### **2.6.1.1 Encuesta**

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al Director, Subdirector, Inspector General, Coordinador de área y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia.

Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo se encuestó al Director, Subdirector, Inspector General, Coordinador de área Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

#### **2.6.1.2 Observación**

En el presente trabajo investigativo, se llevó a cabo la observación por parte de la investigadora a los docentes de los 8<sup>vo</sup>, 9<sup>no</sup> y 10<sup>mo</sup> Año de Educación General Básica y a los 1<sup>ro</sup>, 2<sup>do</sup> y 3<sup>ro</sup> Año de Bachillerato.

### **2.6.2 Instrumentos**

#### **2.6.2.1 Encuesta**

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se utilizó la técnica de la encuesta:

- Para la autoevaluación de los docentes.
- Para la coevaluación de los docentes.
- Para la evaluación de los docentes por el director.
- Para la evaluación de los docentes por los estudiantes.
- Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

En cuanto a la evaluación del desempeño profesional directivo, se realizó la correspondiente encuesta y para ello se preparó:

- Para la autoevaluación del Director
- Para la evaluación del Director por el Consejo Estudiantil.
- Para la evaluación del Director por el Comité Central de Padres de Familia.
- Para la evaluación del Director por parte del Supervisor Escolar.

## **2.7 Procedimiento**

Al iniciar con la aplicación de las respectivas encuestas se procedió en primer lugar con los Padres de familia, para llegar a ellos fue un poco complicado por la disponibilidad del tiempo pero gracias a la intervención de los tutores de la institución y por autorización del Rector se dio la reunión y logre realizarles sin antes explicarle el fin de esta investigación que era para saber cómo se encuentra la institución en lo que se refiere al desempeño profesional de los Directivos y el desempeño profesional de los docentes, que ayudará a que crezca la unidad educativa en calidad, aprovechando la reunión de los Padres de familia la colaboración del comité central de padres de familia quienes sin ningún problema me ayudaron en la aplicación de la encuesta aquí debo recalcar la ayuda del Inspector General de la Institución.

Se continuo con los miembros del consejo Directivo que muy amablemente me dedicaron su tiempo para esta investigación con contratiempos ya que se encontraban ocupados con las fiestas de la institución pero de acuerdo a lo establecido en el cronograma se realizo sin ningún problema. El uso del instrumento en la investigación y el proceso que se realizo fue la ENCUESTA que constaba de un cuestionario con preguntas claras y entendibles para el encuestador, Diego esto ya que para los estudiante fue muy fácil y lo supieron realizar sin dificultad, aprovechando la fecha para esto también aplique la investigación a los del consejo estudiantil con la ayuda de la presidenta Karina Llumiquinga quien me ayudo con la aplicación del instrumento de la investigación y su tutor.

Para la observación de clase y con la colaboración de los docentes observados y con la ayuda del instrumento aplicar y tomando en cuenta los objetivos del instrumento de

Investigación “Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de Mejorar la práctica en el aula”. El docente al aplicar la observación de clases lo hizo con profesionalismo, y naturalidad para que sea de verdad la investigación supo aplicar su material didáctico al impartir sus clases en el aula y sobre todo el entusiasmo al hacerlo, las materias aplicadas para la observación de clase las que se encuentran en el. La encuesta y las otras fueron de computación, contabilidad, educación física y Religión. Ya que la Unidad Educativa Pertenece a los sacerdotes a cargo Diocesana.

Definimos el último por encuestar al Supervisor que es muy difícil de contar con él y con su disponibilidad de tiempo pero gracias a Dios se dio en la fecha expuesta y logre culminar la investigación con éxito.

La recolección de datos de la investigación se llevo de acuerdo al cronograma establecido hasta su organización, la tabulación si se me demore hasta ingresar en las matrices y los datos obtenidas de la investigación al finalizar la tabulación viene el análisis e interpretación de los resultados que damos a continuación, sin antes darnos cuenta que el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función con los estándares de calidad podemos decir que la Unidad Educativa Corazón de María ya con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño profesional de los docentes tiene un Equivalente de Excelente y la cual se encuentra en unos estándares de calidad aceptable a las exigencias del Ministerio de Educación ya que con la colaboración de todos los docentes participantes en esta evaluación y que conforman la institución tratan de mejorar la calidad de su institución.

De igual manera el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene las características de deficiente de los estándares de calidad, con la investigación obtenida en esta institución ya mencionada no se encuentra en ese déficit más bien en los directivos los resultados obtenidos fue de una equivalencia de Buena se puede decir que el fallo es en el liderazgo en la comunidad pero están trabajando los directivos para mejorar y dar soluciones a los problemas que puede encontrarse dentro de la institución y mejorar su desempeño profesional no solamente en cantidad si no en calidad y calidez con sus miembros y todos quienes forman la familia de la Unidad Educativa “Corazón de María”

Se finalizó los resultados con la calificación del desempeño de la institución “Unidad Educativa Corazón de María” con un porcentaje de 72,336/100 que nos dio una equivalencia de BUENO y se debe considerar aceptable y que la Institución esta Trabajando para seguir mejorando.

## **CAPITULO III**

### **3. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

En este capítulo se presentan los resultados luego de la aplicación de las encuestas que reflejan el desempeño docente, directivo e institucional de la Unidad Educativa “Corazón de María”, durante el año lectivo 2012-2013.

Para ello, se presenta las tablas de cada una de las dimensiones que conforman los instrumentos que se aplicaron en el trabajo de campo. Las mismas que contienen el valor promedio obtenido para cada uno de los ítems que conforman las dimensiones. Por ello, al final de las tablas de las dimensiones de cada uno de los instrumentos, se presenta un cuadro resumen en el que se detalla la valoración promedio total de cada dimensión, según los criterios de los sujetos investigados y las puntuaciones máximas de cada una de las dimensiones. Así mismo, se muestra un gráfico estadístico que resume las dimensiones, pero con puntuaciones estandarizadas, esto con la finalidad de identificar las diferencias que existen entre las dimensiones de cada uno de los instrumentos utilizados.

### 3.1 Desempeño profesional docente

#### 3.1.1 Autoevaluación de docentes

Tabla 3. Sociabilidad pedagógica.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,462	2,06	26	2,522	0,252
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,693	1,751	26	2,444	0,244
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,616	1,854	26	2,47	0,247
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,231	2,369	26	2,6	0,260
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,077	2,575	26	2,652	0,265
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	1,001	1,339	26	2,34	0,234
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,078	0,357	0,693	0,721	26	1,849	0,185
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	16,877	<b>1,688</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

#### Análisis e interpretación

En la sociabilidad pedagógica en el ítem 1.5 los docentes tienen una aceptación favorable ya que todos concuerdan en que no propicia la discriminación sino que debe haber una igualdad para todos y las mismas oportunidades en los estudiantes. De la misma forma seguida de

este ítem tenemos el 1.1 que nos habla del trato que los docentes dan a sus estudiantes con cortesía y respeto estos dos ítems alcanzaron una aceptación muy favorable en los docentes.

Tabla 4. Habilidades pedagógicas y didácticas.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
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	0,616	1,854	26	2,47	0,247
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,924	1,442	26	2,366	0,237
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,408	0,616	1,854	26	2,878	0,288
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	2,156	1,854	26	4,01	0,401
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,462	2,06	26	2,522	0,252
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,102	0,539	1,751	26	2,392	0,239
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,102	1,078	1,03	26	2,21	0,221
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,462	2,06	26	2,522	0,252
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,616	1,854	26	2,47	0,247
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,102	0,77	1,442	26	2,314	0,231
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,616	1,854	26	2,47	0,247
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	1,232	1,03	26	2,262	0,226
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,026	0,153	1,232	0,618	26	2,029	0,203
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,204	0,77	1,236	26	2,21	0,221
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,102	0,539	1,751	26	2,392	0,239

2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,051	0,308	2,163	26	2,522	0,252
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,102	0,693	1,545	26	2,34	0,234
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,693	1,751	26	2,444	0,244
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,204	0,693	1,339	26	2,236	0,224
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,459	0,847	0,618	26	1,924	0,192
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,306	0,924	0,824	26	2,054	0,205
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,204	0,77	1,236	26	2,21	0,221
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,385	2,06	26	2,496	0,250
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:						26		
2.24.1. Analizar	0	0	0	1,078	1,236	26	2,314	0,231
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,204	0,693	1,339	26	2,236	0,224
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,924	1,442	26	2,366	0,237
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,693	1,751	26	2,444	0,244
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,102	0,539	1,751	26	2,392	0,239
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,102	1,078	1,03	26	2,21	0,221
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,77	1,545	26	2,366	0,237
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0,847	1,442	26	2,34	0,234
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,153	0,693	1,442	26	2,288	0,229
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	1,001	1,339	26	2,34	0,234
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,102	0,77	1,442	26	2,314	0,231
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,847	1,545	26	2,392	0,239
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,462	2,06	26	2,522	0,252
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,847	1,545	26	2,392	0,239
2.24.15. Socializar.	0	0	0	1,001	1,339	26	2,34	0,234
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,385	2,163	26	2,548	0,255
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,924	1,442	26	2,366	0,237
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,539	1,957	26	2,496	0,250
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	98,409	<b>9,841</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

En las habilidades pedagógicas y didácticas que imparte el docente responde los ítems la mayoría acertó en el número 2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo quiere decir que el docente cumple con las programaciones y objetivos en la asignatura indicada. Todos los ítems son importantes pero

tomamos el de mayor puntaje, el docente cumple con todas las responsabilidades que la institución le pide.

Tabla 5. Desarrollo emocional.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,539	1,957	26	2,496	0,250
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	1,54	0,618	26	2,158	0,216
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,924	1,442	26	2,366	0,237
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,102	0,847	1,339	26	2,288	0,229
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,924	1,442	26	2,366	0,237
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,052	0,255	1,078	0,515	26	1,9	0,190
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,052	0,204	1,155	0,515	26	1,926	0,193
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,255	1,232	0,515	26	2,002	0,200
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,052	0,306	1,232	0,206	26	1,796	0,180
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,308	2,266	26	2,574	0,257
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,308	2,266	26	2,574	0,257
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	26,372	<b>2,637</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL

### **Análisis e interpretación**

Al hablar del aspecto emocional se puede notar que el docente a más de impartir sus clases, si se preocupa por su apariencia personal, la verdad es importante ya que el estudiante se fija también en esos detalles, pero a la par va la seguridad que el docente demuestra al tomar sus decisiones al impartir su asignatura en el aula frente a sus estudiantes.

Tabla 6. Atención a estudiantes con necesidades especiales.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR R TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,204	1,232	0,618	26	2,054	0,205
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,052	0,357	0,847	0,618	26	1,874	0,187
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,078	0,255	0,462	1,236	26	2,031	0,203
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,153	1,078	0,927	26	2,158	0,216
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,13	0,204	0,539	0,618	26	1,491	0,149
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,078	0,204	0,693	0,824	26	1,799	0,180
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,078	0,204	1,309	0,412	26	2,003	0,200
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,102	0,924	1,236	26	2,262	0,226
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,052	0,051	1,078	0,721	26	1,902	0,190
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,104	0,051	1,078	0,515	26	1,748	0,175
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	19,322	<b>1,932</b>

Fuente: Guía Didáctica UTP

### Análisis e interpretación

Atención a los estudiantes con necesidades especiales los docentes al responder las preguntas, la que más resaltó en el porcentaje es el ítem 4.8 donde el docente permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de clases ellos saben las necesidades de cada estudiante y conocen su ritmo de trabajo.

Los docentes se capacitan en estos temas de las necesidades especiales que tienen los estudiantes y que demanda que ellos se actualicen, con el fin de responder en su desempeño profesional como docente.

Tabla 7. Aplicación de normas y reglamentos.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC 26	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,308	2,266	26	2,574	0,257
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	2,472	26	2,626	0,263
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,308	2,266	26	2,574	0,257
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,77	1,648	26	2,418	0,242
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,102	0,462	1,854	26	2,418	0,242
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,102	0,231	2,163	26	2,496	0,250
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,385	2,163	26	2,548	0,255
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,462	2,06	26	2,522	0,252
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,462	2,06	26	2,522	0,252
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,156	0	0,154	1,339	26	1,649	0,165
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	24,347	<b>2,435</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

La aplicación de normas y reglamentos los docentes el hecho de pertenecer a una institución se deben identificarse con la misma, es por eso que ellos en el ítem 5.1 aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen. La mayoría de los docentes su respuesta es favorable.

El ítem 5.3 elaboro el plan anual de la asignatura que dicto. Los docentes cumplen con las actividades dentro de la institución y sobre todo con los deberes como docente dentro de su asignatura, los cumplen con responsabilidad.

Tabla 8. Relaciones con la comunidad.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,052	0,102	0,77	1,236	26	2,16	0,216
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,052	0,153	1,155	0,412	26	1,772	0,177
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,204	0,77	1,03	26	2,004	0,200
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,156	0,102	0,616	1,03	26	1,904	0,190
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,052	0,102	1,078	0,824	26	2,056	0,206
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,153	0,693	1,442	26	2,288	0,229
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,102	0,462	1,854	26	2,418	0,242
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,102	0,462	1,854	26	2,418	0,242
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,102	0,924	1,236	26	2,262	0,226
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	19,282	<b>1,928</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

### Análisis e interpretación

La relación con la comunidad el docente fue muy claro en la respuesta en el ítem 6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI. La mayoría de los docentes están de acuerdo en la colaboración para cumplir los objetivos propuestos en el PEI se realicen dentro de la comunidad Institucional.

Tabla 9. Clima de trabajo.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,052	0,102	1,078	0,824	26	2,056	0,206
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,102	1,078	1,03	26	2,21	0,221
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,204	0,924	1,03	26	2,158	0,216
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,306	0,308	1,648	26	2,262	0,226
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,77	1,648	26	2,418	0,242
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,616	1,854	26	2,47	0,247
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,204	0,616	1,442	26	2,262	0,226
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,154	2,472	26	2,626	0,263
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,924	1,442	26	2,366	0,237
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	20,828	<b>2,083</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

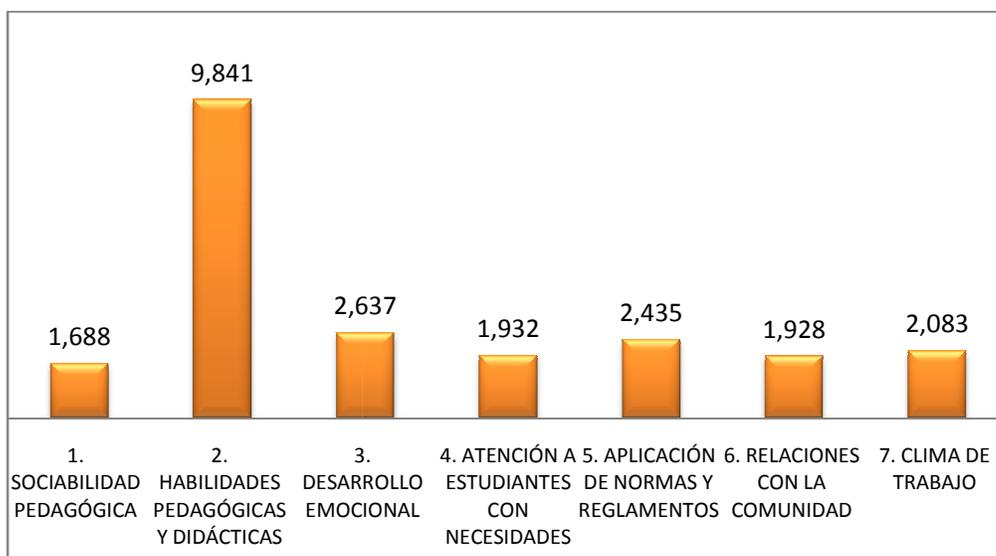
En el clima de trabajo los docentes como seres humanos y conociendo sus limitaciones coinciden en el ítem 7.8 estoy dispuesto a aprender de personas, ideas situaciones y opiniones distintas a las mías, aceptaron que es un buen crecimiento personal el aprender de los demás y sobre todo cumplir los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo como lo resaltan también en el ítem 7.6.

Tabla 10. Cuadro resumen de la autoevaluación docente.

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE	VALORACIÓN PROMEDIO
1. Sociabilidad pedagógica	1,688
2. Habilidades pedagógicas y didácticas	9,841
3. Desarrollo emocional	2,637
4. Atención a estudiantes con necesidades	1,932
5. Aplicación de normas y reglamentos	2,435
6. Relaciones con la comunidad	1,928
7. Clima de trabajo	2,083

Fuente: Guía didáctica UTPL

Gráfico N° 1. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la autoevaluación docente.



Fuente: Guía didáctica UTPL

Del total de docentes encuestados podemos ver que las habilidades pedagógicas y didácticas tienen el mayor porcentaje en relación a las demás, el porcentaje que le sigue es el desarrollo emocional, debemos notar que el maestro es un ser humano en crecimiento profesional y en la actualidad los maestros siguen preparándose para enfrentar nuevos retos en la educación, como sabemos nada es perfecto y el menor porcentaje y donde el maestro debe trabajar para su crecimiento profesional como educador es sociabilidad pedagógica a que nos referimos con esto la relación del maestro con sus estudiantes dentro y fuera del aula para interactuar es fundamental en todo campo educativo para llegar a una sociabilidad pedagógica constructiva y no destructiva .

Jiménez (2008) considera que la complejidad del concepto de desempeño docente se debe a que es, igual que muchos otros fenómenos psicológicos y sociales, una acción humana imposible de aislar para estudiarla y evaluarla en un contexto particular.

Este autor al hacer la relación de la complejidad del desempeño del docente es igual a muchos aspectos y en este caso a la sociabilidad pedagógica que de igual manera es una acción que el docente debe seguir afrontando en el campo educativo.

Sin embargo podemos notar que sociabilidad pedagógica posee la valoración más baja con respecto a las demás, lo que indica que se debe reforzar en lo que respecta a sociabilidad pedagógica. Se puede decir que en la Unidad Educativa Corazón de María los docentes se preocupan por mejorar y dar lo mejor como docentes que pertenecen en esta institución. Fomentando así la seguridad el poder de decisión y sociabilidad pedagógica esencial en la educación.

### 3.1.2 Coevaluación de docentes por parte de coordinadores de área

Tabla 11. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,867	10,010	26	10,877	0,403
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	1,156	9,625	26	10,781	0,399
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,156	10,01	26	11,166	0,414
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	2,496	1,734	3,850	26	8,08	0,299
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	3,264	2,312	1,54	26	7,116	0,264
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	5,491	2,695	26	8,186	0,303
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	3,648	2,312	1,54	26	7,5	0,278
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,576	6,358	1,54	26	8,474	0,314
1.9. Elabora adaptaciones del	0	0	1,92	3,757	2,31	26	7,987	0,296

currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.								
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	42,737	<b>1,583</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

### Análisis e interpretación

En la coevaluación de los docentes en las habilidades pedagógicas por parte de coordinadores de área en el ítem 1.3 elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva los docentes lo hacen cumpliendo con responsabilidad ante el coordinador de área, lo mismo se puede notar que en el ítem 1.1 enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional los docentes lo cumplen, también algo que en toda institución se ve como compañeros de una misma institución en el ítem 1.2 planifica las clases en coordinación con los compañeros de área. Los docentes se observan que trabajan en comunión cumpliendo con las autoridades y respondiendo como docentes de calidad dentro de la institución.

Tabla 12. Cumplimiento de normas y reglamentos.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,96	0,867	8,085	26	9,912	0,367
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	2,89	7,315	26	10,205	0,378
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,289	10,78	26	11,069	0,410
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,867	10,01	26	10,877	0,403
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0,289	0,385	26	0,674	0,025
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	42,737	<b>1,583</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

### Análisis e interpretación

En el cumplimiento de normas y reglamentos los coordinadores de área ven la responsabilidad que tienen los docentes y se puede ver en el ítem 2.3 entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre, la puntualidad es una virtud que tiene el docente como podemos ver en el ítem 2.4 llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.

Tabla 13. Disposición al cambio en educación.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,192	2,023	8,085	26	10,3	0,381
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	3,757	6,16	26	9,917	0,367
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	2,312	8,085	26	10,397	0,385
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,096	2,112	3,179	2,31	26	7,697	0,285
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	38,311	<b>1,419</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

### Análisis e interpretación

La disposición al cambio en la educación como podemos ver en el ítem 3.3 colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI se ve que la respuesta fue excelente ya que los docentes debemos estar dispuestos para los cambios dentro de la educación ya que todo se va reformando y actualizando.

Los docentes lo demuestran y se ve en el ítem 3.2 donde afirma investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.

Tabla 14. Desarrollo emocional.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	11,165	26	11,165	0,414
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	2,89	7,315	26	10,205	0,378
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	2,496	3,179	0,385	26	6,06	0,224
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	4,032	1,734	1,155	26	6,921	0,256
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	1,92	3,179	2,31	26	7,409	0,274
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	1,536	4,913	1,54	26	7,989	0,296
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	5,491	3,85	26	9,341	0,346
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,096	3,84	0,289	2,695	26	6,92	0,256
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	66,010	<b>2,445</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

### Análisis e interpretación

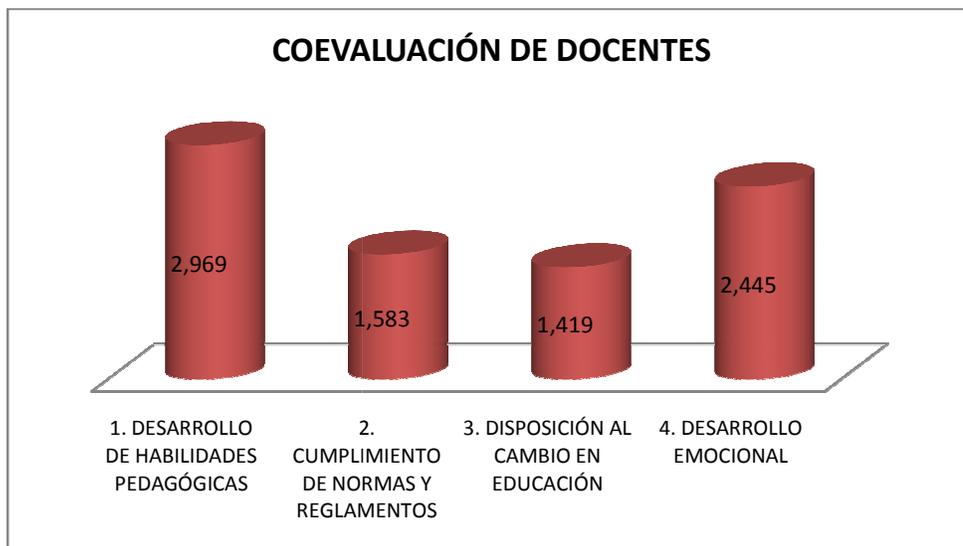
En el desarrollo emocional los docentes en éste ítem 4.1 de la coevaluación los docentes tratan con cordialidad, es una virtud que como docentes resalte el compañerismo dentro de la institución, igual el de propiciar el respeto a las personas diferentes como vemos en el ítem 4.2 son favorables para un docente que brinda a mas de su calidad como maestro demuestre su calidez con los demás

Tabla 15. Cuadro resumen de coevaluación por coordinadores general y de área

COEVALUACIÓN DE DOCENTES	VALORACIÓN PROMEDIO
1. Desarrollo de habilidades pedagógicas	2,969
2. Cumplimiento de normas y reglamentos	1,583
3. Disposición al cambio en educación	1,419
4. Desarrollo emocional	2,445

Fuente: Guía didáctica UTPL

Gráfico N° 2. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la coevaluación docente.



**Fuente:** Guía didáctica UTPL

Los resultados del instrumento de la coevaluación de los docentes y tomando en cuenta que el resultado resalta en el desarrollo de las habilidades pedagógicas con un puntaje de 2,962 del valor promedio, esto nos indica que los docentes demuestran que sus habilidades en impartir sus clases con los estudiantes se desenvuelven sin ningún problema, son docentes preparados en este campo, seguido del desarrollo emocional con un puntaje del valor promedio de 2,445 y para ser docente se necesita mucho del desarrollo emocional para educar y enseñar a los que están a su cargo, con menor porcentaje es disposición a los cambios en educación sabemos que muchos docentes les cuesta los cambios dentro del campo educativo pero a la final son cambios para el crecimiento profesional.

El desarrollo emocional del docente es un factor clave para la promoción de la convivencia en el aula. El docente en el aula se apoya en identificar capacidad emocional para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula

En el ámbito educativo se puede decir que a los docentes lo que más les cuesta admitir son los cambios dentro de la Institución y los cambios que da el Ministerio de Educación hace en todo el País, ya que temen a que los despidan o los cambien a otras instituciones, es decir moverles a otros campos de trabajo, son temores que como docentes sienten pero al mismo tiempo es un reto que deben vencer y demostrar que estos son cambios buenos en su desempeño profesional y emocional dentro de la institución donde ejercen.

### 3.1.3 Evaluación de los docentes por parte del director

Tabla 16. Sociabilidad pedagógica.

ÍTEMES	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,444	2,21	3,835	26	6,489	0,130
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,74	2,431	2,950	26	6,121	0,122
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	2,873	3,835	26	6,708	0,134
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	1,184	2,431	2,065	26	5,68	0,114
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	1,036	1,105	4,130	26	6,271	0,125
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,592	2,431	3,245	26	6,268	0,125
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,444	2,431	3,540	26	6,415	0,128
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,148	2,431	4,130	26	6,709	0,134
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	50,661	<b>1,013</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

#### Análisis e interpretación

En este cuadro de la sociabilidad pedagógicas podemos observar la evaluación hecha por el rector a los docentes, donde resalta un puntaje favorable en el ítem 1.8 desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, quiere decir que los docentes se preocupan por el bienestar de sus estudiantes logrando que haya respeto y escucha entre ellos, vemos en el ítem 1.3 selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo el docente demuestra su capacidad a la hora de impartir sus clases preocupándose por sus estudiantes en el aprendizaje.

Tabla 17. Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
En promedio, el docente de su institución: 2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,074	1,036	1,105	3,835	26	6,05	0,121
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,074	0,148	2,21	4,130	26	6,562	0,131
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	1,036	2,431	2,655	26	6,122	0,122
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,074	0,296	2,21	3,835	26	6,415	0,128
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,296	2,21	4,130	26	6,636	0,133
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0,592	2,431	3,245	26	6,268	0,125
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,074	0,296	1,989	4,130	26	6,489	0,130
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	44,542	<b>0,891</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

### **Análisis e interpretación**

El Rector que es una autoridad dentro de la institución y que conoce bien a sus docentes sabe que la atención a los estudiantes con necesidades especiales es importante dentro de la institución y que los docentes permiten que los estudiantes con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase esto lo vemos en el ítem 2.5 que resalta el puntaje comparado con los demás el otro que es más evidente es el ítem 2.2 propicia la no discriminación a los compañeros el docente enseña a sus alumnos a aceptar a los compañeros con alguna necesidad especial ser solidario con el que necesita.

Tabla 18. Habilidades pedagógicas y didácticas.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,074	0,296	2,21	3,835	26	6,415	0,128
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	2,21	4,720	26	6,93	0,139
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,074	0,148	2,431	3,835	26	6,488	0,130
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,296	2,21	4,130	26	6,636	0,133
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,148	0,74	1,989	2,950	26	5,827	0,117
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,296	2,652	3,540	26	6,488	0,130
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,296	2,652	3,540	26	6,488	0,130
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	1,768	5,310	26	7,078	0,142
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	2,21	4,720	26	6,93	0,139
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	1,332	0,442	4,425	26	6,199	0,124
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	65,479	<b>1,310</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

### Análisis e interpretación

En las habilidades pedagógicas y didácticas el rector conoce que todos sus docentes son diferentes y que tienen dones especiales que Dios les ha brindado y que son un gran aporte para la institución es por ello que resalta un gran puntaje igual en dos ítem primero 3.2 enmarca el plan anual en el proyecto institucional el docente se preocupa que su plan anual este en el proyecto institucional seguidamente con el mismo puntaje tenemos el ítem 3.9 utiliza tecnologías de comunicación e información para clases. Podemos decir un docente que pone al servicio todos sus dones por seguir aprendiendo y brindar sus habilidades al servicio de la institución con sus estudiantes.

Tabla 19. Aplicación de normas y reglamentos.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
En promedio, el docente de su institución: 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,29 6	2,431	3,835	26	6,562	0,131
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,74	0,59 2	2,21	2,950	26	6,492	0,130
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,07 4	0,29 6	2,873	2,950	26	6,193	0,124
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,22 2	1,77 6	2,21	0,295	26	4,503	0,090
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,29 6	2,21	4,130	26	6,636	0,133
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	30,386	<b>0,608</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

### Análisis e interpretación

En la aplicación de normas y reglamentos, el rector evalúa a sus docentes y se observa que los docentes llegan con puntualidad a todas sus clases se observa en el ítem 4.5 los docentes como en toda institución aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen y el puntaje en éste cuadro resaltó con un buen puntaje en el ítem 4.1.

Tabla 20. Relación con la comunidad.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	26		
En promedio, el docente de su institución: 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	1,036	1,105	4,130	26	6,271	0,125
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	2,21	4,425	26	6,783	0,136
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,444	2,21	3,835	26	6,489	0,130
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,444	0,884	5,605	26	6,933	0,139
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	26,476	<b>0,530</b>

Fuente: Guía Didáctica UTPL.

## Análisis e interpretación

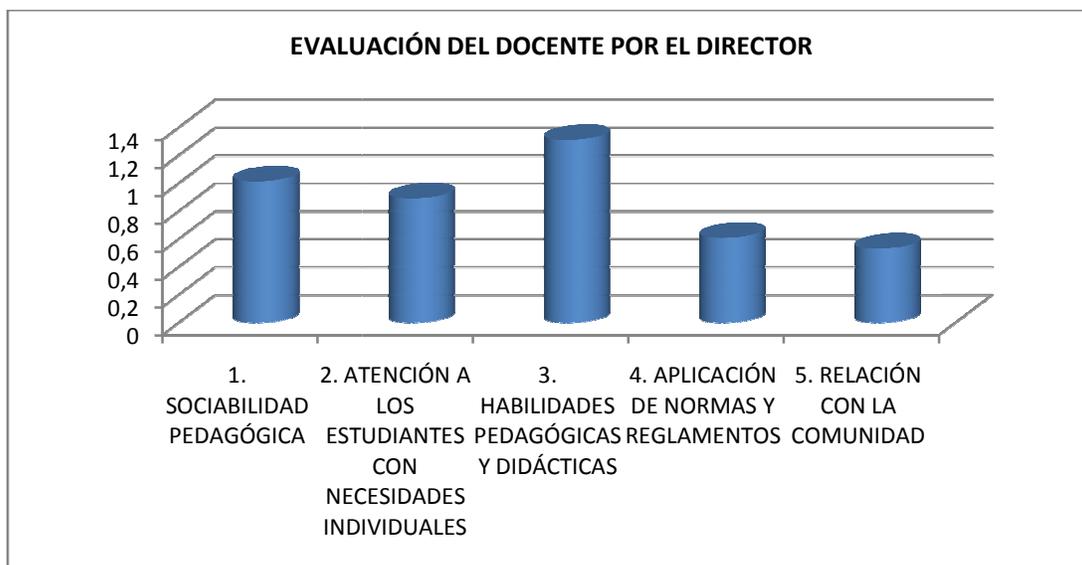
La relación con la comunidad el rector de la institución al evaluar a sus docentes se noto que resalto en el ítem 5.4 donde participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad. Y sobre todo, los docentes les gusta programar actividades para realizar con los padres de familia representantes y estudiante que también son parte de la comunidad educativa y lo vemos en el ítem 5.2.

Tabla 21. Cuadro resumen evaluación del docente por parte del director.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL DIRECTOR	VALORACIÓN PROMEDIO
1. Sociabilidad pedagógica	1,013
2. Atención a los estudiantes con necesidades individuales	0,891
3. Habilidades pedagógicas y didácticas	1,310
4. Aplicación de normas y reglamentos	0,608
5. Relación con la comunidad	0,530

Fuente: Guía didáctica UTPL

Gráfico N° 3. Evaluación docente por parte del director.



Fuente: Guía didáctica UTPL

La evaluación realizada a los docentes por parte del Director de la institución muestra buenos resultados se nota claramente que el ítem con mayor puntaje es en las habilidades pedagógicas y didácticas, podemos decir que el rector es una pieza fundamental dentro de

la institución y por ello también el evaluar a los docentes es una ayuda para saber cómo está el personal educativo con ello se sabe si el docente está muy bien preparado.

Por tanto, esto indica que desde el punto de vista de los directivos de la institución los docentes de la misma: fomentan el respeto entre estudiantes, consideran las prioridades de sus estudiantes, propician la no discriminación de sus compañeros y de las personas con capacidades diferentes, utilizan técnicas de enseñanza enmarcadas en el proyecto institucional, propician la puntualidad; pero a su vez deben reforzar el cumplimiento del reglamento interno, y promover la participación activa en el desarrollo de la comunidad.

El Modelo centrado en los resultados, obtenidos se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Es importante estimar el producto del docente, pero es injusto considerar al docente como el único responsable y además, se corre el riesgo de no tomar en cuenta aspectos propios del docente tales como: estrategias utilizadas en el proceso educativo y esfuerzos para el manejo de grupos con dificultades. Es por eso el rector de la institución en parte fundamental para evaluar el desempeño profesional de los docentes dentro del campo educativo.

### 3.1.4 Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Tabla 22. Habilidades pedagógicas y didácticas.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	6,327	17,84	28,27	63,54	245	115,973	0,580
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	7,353	9,604	24,672	76,954	245	118,583	0,593
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	6,327	12,01	25,186	74,13	245	117,648	0,588
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	4,959	16,12	20,56	77,66	245	119,3	0,597
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	6,327	9,261	23,13	82,602	245	121,32	0,607
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	4,959	18,87	29,812	56,48	245	110,116	0,551
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,959	9,261	29,298	65,658	245	109,176	0,546

1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	3,933	12,35	16,962	96,016	245	129,259	0,646
1.8.2. Sintetizar.	0	6,327	17,15	32,382	54,362	245	110,221	0,551
1.8.3. Reflexionar.	0	6,669	12,69	20,56	74,836	245	114,756	0,574
1.8.4. Observar.	0	5,985	7,889	20,56	91,78	245	126,214	0,631
1.8.5. Descubrir.	0	3,933	14,41	31,868	71,306	245	121,513	0,608
1.8.6. Redactar con claridad.	0	6,669	13,03	25,186	70,6	245	115,489	0,577
1.8.7. Escribir correctamente.	0	3,078	13,03	24,158	92,486	245	132,756	0,664
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	2,736	14,41	24,158	91,78	245	133,08	0,665
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	1795,404	<b>8,977</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

Los estudiantes también son un aporte importante para ésta investigación evalúan a los docentes en las habilidades pedagógicas y didácticas ellos ven en el ítem 1.8 desarrollan en los estudiantes las siguientes habilidades 1.8.8 leer comprensivamente 1.8.7 escribir correctamente son los que más resalta el puntaje.

Tabla 23. Habilidades de sociabilidad pedagógica.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	3,078	11,66	20,046	98,134	245	132,92	0,665
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	4,617	9,261	29,298	82,602	245	125,778	0,629
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	3,078	12,69	24,158	88,956	245	128,883	0,644
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	4,617	14,41	34,952	55,774	245	109,749	0,549
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	2,223	7,203	31,868	75,542	245	116,836	0,584
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	6,498	9,947	24,158	62,834	245	103,437	0,517
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	717,603	<b>3,588</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

Los estudiantes ven a los docente en las habilidades de sociabilidad pedagógica y resalta que explican a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura con un puntaje favorable en el ítem 2.1, de igual manera recuerdan a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior como se ve en el ítem 2.3 y los estudiantes reconocen que los docentes se preocupan por su aprendizaje.

Tabla 24. Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	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	6,327	14,41	24,158	44,478	245	89,369	0,447
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	7,524	11,66	13,878	48,714	245	81,778	0,409
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	4,617	8,575	23,13	79,778	245	116,100	0,581
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	7,353	15,09	19,532	54,362	245	96,339	0,482
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	5,301	8,232	43,176	52,244	245	108,953	0,545
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	5,643	10,98	26,728	47,302	245	90,649	0,453
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	4,788	10,29	24,672	84,72	245	124,470	0,622
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	707,658	<b>3,538</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

Los estudiantes la mayoría se enfocan en que los docentes promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo en el ítem 3.7 en la atención a los estudiantes con necesidades individuales, hay que decir que los estudiantes conocen bien a sus maestros su responsabilidad con ellos y sus representantes, así observamos en el ítem 3.3 se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de las

esquelas, notas escritas entrevistas personales son dos puntajes altos en relación a los demás.

Tabla 25. Relaciones con los estudiantes.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	2,736	11,66	19,532	86,838	245	120,768	0,604
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	4,959	19,55	24,672	59,304	245	108,486	0,542
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,223	13,38	28,784	81,896	245	126,28	0,631
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,394	9,947	26,728	91,074	245	130,143	0,651
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	3,249	9,261	16,448	100,252	245	129,21	0,646
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,907	6,86	23,13	98,84	245	131,737	0,659
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>746,624</b>	<b>3,733</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

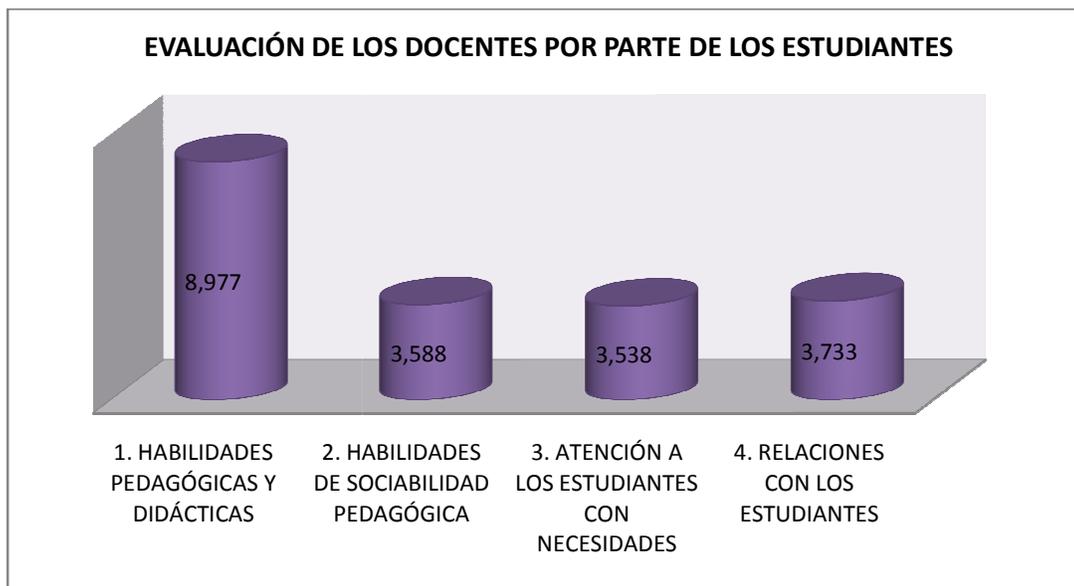
El ítem 4.6 tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, los estudiantes en esta pregunta el puntaje es alto y dan a conocer que sus maestros los tratan bien dentro del aula lo mismo se nota que los maestros toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los resultados, los estudiantes lo reflejan en el ítem 4.4 al responder estas preguntas de evaluación a sus maestros.

Tabla 26. Resumen de la evaluación docente por parte de los estudiantes.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN PROMEDIO
1. Habilidades pedagógicas y didácticas	8,977
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,588
3. Atención a los estudiantes con necesidades	3,538
4. Relaciones con los estudiantes	3,733

Fuente: Guía didáctica UTPL.

Gráfico N° 4. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la evaluación docente por parte de los estudiantes.



**Fuente:** Guía didáctica UTPL

Del total de docentes evaluados por los estudiantes muestran resultados halagadores en cada una de las dimensiones con respecto a las puntuaciones máximas, ya que dichos valores oscilan entre la media y el valor máximo de puntuación, lo que refleja que los profesores: preparan oportunamente y dan a conocer las clases en función de las necesidades de sus estudiantes, se preocupan por las necesidades de cada uno de sus estudiantes, promueven el respeto hacia los demás, la no discriminación y la cortesía; pero a su vez esto alude a que los profesores deben aprovechar más el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de sus estudiantes, y adicionalmente deben promover la integración espontánea de sus estudiantes a cada una de sus clases.

La evaluación que los estudiantes hacen a los maestros es una clave fundamental para saber si los docentes se hacen entender por sus alumnos, y podemos decir que un estudiante desea que un buen profesor comunica a sus alumnos un sentimiento de emoción al aprender y los interesa mezclando hábilmente el entretenimiento con una intensa aplicación al trabajo. Logra establecer rápidamente un ambiente de mutua solicitud al mostrar incesantemente que espera mucho de los estudiantes pero que también les ayuda. Por ejemplo, el buen profesor está casi siempre dispuesto a hablar con sus alumnos, a dar clases adicionales a quienes las necesiten, a reunirse con los estudiantes fuera de las horas de clase, a infundirles a sus alumnos confianza en sí mismos; en una palabra, el buen profesor se entrega generosamente a su hermosa labor como docente.

### 3.1.5 Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

Tabla 27. Relación con la comunidad.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0,633	3,368	12,64	80,928	132	97,569	0,488
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0,422	2,947	22,12	73,341	132	98,83	0,494
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,844	3,368	17,696	75,87	132	97,778	0,489
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	294,177	<b>1,471</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

#### Análisis e interpretación

En la evaluación que dan los padres de familia a los maestros en la relación con la comunidad se puede notar en el ítem 1.2 es el valor alto colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, los padres palpan esta realidad dentro de la institución con los docentes, seguidamente el ítem 1.3 contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad es un porcentaje de igual manera alto esto quiere decir que los padres de familia ven la labor que hace el docente, en relación con la comunidad.

Tabla 28. Normas y reglamentos

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0,422	0,421	19,592	81,771	132	102,206	0,511
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,633	1,684	13,272	87,672	132	103,261	0,516
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,422	2,105	27,176	68,283	132	97,986	0,490
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	4,222	14,74	13,272	61,539	132	93,768	0,469
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	397,221	<b>1,986</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

En las normas y reglamentos los padres de familia al evaluar a los docentes en éstas preguntas el ítem con más alto puntaje es 2.3 permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo seguidamente le sigue el ítem 2.1 es puntual a la hora de iniciar las clases, los padres de familia ven que los maestros cumplen con los reglamentos y normas de la institución.

Tabla 29. Sociabilidad pedagógica

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC 132	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0,422	3,789	8,216	90,201	132	102,628	0,513
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	5,064	13,05	18,96	38,778	132	75,853	0,379
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,633	2,526	4,424	96,945	132	104,528	0,523
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,211	4,21	15,168	80,085	132		
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	1,266	31,58	14,536	22,761	132	70,138	0,351
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0,844	18,1	32,232	26,976	132	78,155	0,391
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	431,302	<b>2,157</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

Lo que más se puede notar en estas preguntas los padres de familia al evaluar a los docentes en la sociabilidad pedagógica concuerdan en el ítem 3.3 enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes, saben que sus hijos mantienen una buena relación con sus compañeros y su maestro. En el ítem 3.1 trata a su hijo, hija o representante con cortesía y respeto, los padres de familia la misma convivencia con los maestros de sus hijos saben de su cortesía y respeto hacia ellos ya que forman parte de la comunidad educativa.

Tabla 30. Tención a estudiantes con necesidades individuales

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL L DOC 132	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	3,798	15,58	15,168	42,15	132	76,693	0,383
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	5,908	27,79	5,688	19,389	132	58,771	0,294
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	53,06	31,58	1,896	20,232	132	58,771	0,294
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,211	6,736	39,184	41,307	132	87,438	0,437
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2,532	34,52	3,16	24,447	132	64,661	0,323
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	1,055	13,47	28,44	39,621	132	82,588	0,413
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	428,922	<b>2,145</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### **Análisis en interpretación**

Los padres de familia saben en donde estudian sus hijos y conocen bien a sus maestros es por ésta razón que ésta tabla de la atención a estudiantes con necesidades individuales la que más resalta con un puntaje alto es el ítem 4.4 respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase los padres dan fe que los maestros cumplen esta vocación con calidez y calidad.

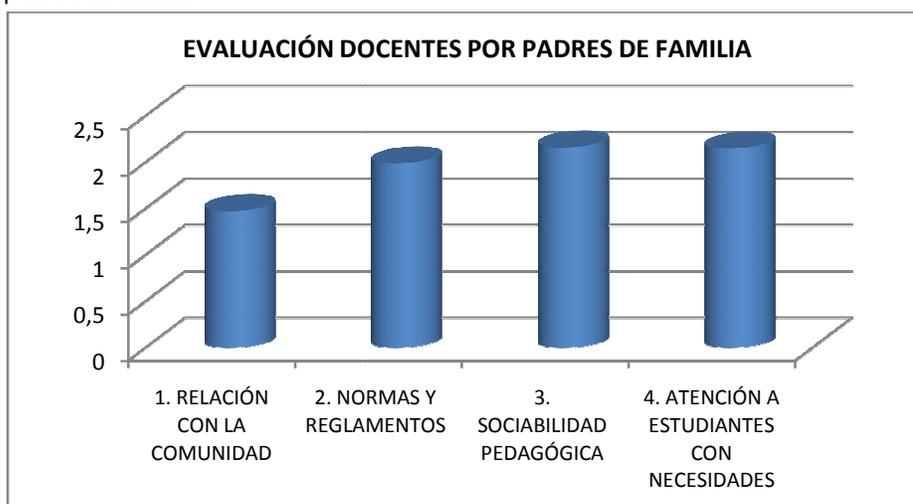
Los padres de familia saben que los docentes se capacitan es por esta razón lo mismo sus hijos cuando están mal en una asignatura el maestro realiza talleres de recuperación pedagógica para sus hijos y se puede notar esta realidad en el ítem 4.6 con un puntaje favorable y que los padres resaltan.

Tabla 31. Resumen de la evaluación docente por parte de los padres de familia y/o representantes.

<b>EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES</b>	<b>VALORACIÓN PROMEDIO</b>
1. Relación con la comunidad	1,471
2. Normas y reglamentos	1,986
3. Sociabilidad pedagógica	2,157
4. Atención a estudiantes con necesidades	2,145

Fuente: Guía didáctica UTPL

Gráfico N° 5. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la evaluación docente por los padres de familia



Fuente: Guía didáctica UTPL

Los resultados obtenidos de la evaluación docente por parte de los padres de familia y/o representantes muestran mejores resultados que los evidenciados en la evaluación por parte de los estudiantes. En este apartado, las puntuaciones de la mayoría de las dimensiones se acercan a la puntuación máxima, lo que indica que los docentes, de acuerdo a los criterios de los padres de familia y/o representantes: cumplen con la normativa establecida en la institución en cuanto a la puntualidad en el cumplimiento de sus actividades, dan un buen trato y enseñan a mantener buenas relaciones entre los estudiantes, atienden de manera específica a los estudiantes, aportan para un mejor rendimiento de los estudiantes; pero también recalcan que los profesores deben reforzar su trabajo en aras de colaborar, planificar y realizar actividades en beneficio de la comunidad. Consecutivamente, al realizar un comparativo de las dimensiones, se observa que no existen diferencias significativas entre las mismas, sin embargo, la que presenta una menor

puntuación es la dimensión de relación con la comunidad, lo que indica que se debe reforzar la colaboración, planificación y realización de actividades en beneficio de la comunidad.

Al realizar la investigación con los padres de familia se pudo notar el gran interés que los padres de familia tienen de conocer como los docentes están preparados y capacitados para ejercer su profesión dentro de las aulas ayudando en la enseñanza –aprendizaje de sus hijos.

Los padres de familia juegan un rol importante en la comunidad educativa, la sociabilidad también con los padres de familia, es algo que el docente tiene que tener en cuenta dentro de su labor como docente.

### 3.1.6 Observación de una clase del docente por parte del maestrante

Tabla 32. Actividades iniciales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	15	7
2. Inicia su clase puntualmente.	22	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	15	7
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	14	8
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	22	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	19	3
<b>Total respuestas</b>	<b>107</b>	<b>25</b>
<b>Puntaje total.</b>	<b>133,75</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6,08</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

Al total de respuestas **SÍ** se las multiplica por 1.25.

Total 167,1875

Igual al total de respuestas **NO** se las multiplica por 0.0.

### Análisis e interpretación

En la actividades iniciales de los 22 docentes evaluados en la observación de clases en las diferentes asignaturas se puede notar que la mayoría en la respuesta del SI es en dos ítem 2. Que habla de la puntualidad y 6 donde presenta el tema de clase a los estudiantes. Los docentes realizan sus actividades iniciales con responsabilidad y puntualidad.

Tabla 33. Proceso 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.	14	8
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	17	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	14	8
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	20	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	17	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	22	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	22	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	22	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	22	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	21	1
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	21	1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	22	1
13. Envía tareas	20	2
Total respuestas	254	33
Puntaje total.	318	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>14,43</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

En los procesos de enseñanza y aprendizaje en la observación de clases a los 22 docentes evaluados en las diferentes asignaturas se puede notar en ítem 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 resumen los puntos más importantes, 12 utiliza los recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. En todos éstos puntos fue un puntaje a la par en una respuesta

positiva y en conclusión son aspectos fundamentales que los docentes se desenvuelven con facilidad en sus diferentes signaturas y se pudo observar al impartir sus clases.

Tabla 34. Ambiente en el aula.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	22	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	22	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	22	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	22	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	22	0
Total respuestas	110	0
Puntaje total.	137,5	0,0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6,25</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>26,76</b>	<b>-</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

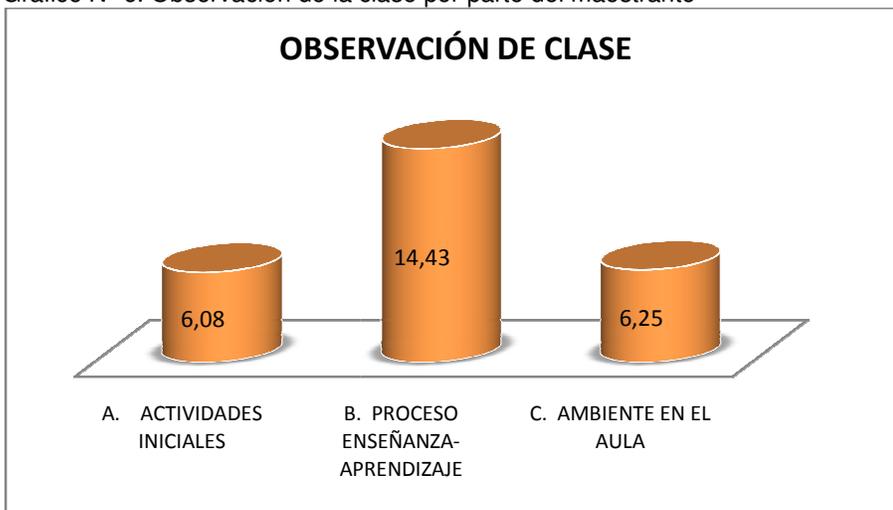
Hablando en el ambiente en el aula se notó que todos los ítem 1-5 fueron respuestas positivas cada maestro pone su granito de arena para impartir sus clases en diferentes asignaturas dictadas y se observó el gran dedicación y amor a lo que realizan dentro del aula.

Tabla 35. Cuadro resumen de la observación de la clase por parte del maestrante.

OBSERVACIÓN DE CLASE	PUNTAJE PROMEDIO
a. Actividades iniciales	6,08
b. Proceso enseñanza-aprendizaje	14,43
c. Ambiente en el aula	6,25

Fuente: Guía didáctica UTPL

Gráfico N° 6. Observación de la clase por parte del maestrante



Fuente: Guía didáctica UTPL

De las tres clases observadas por el maestrante y del criterio de los representantes estudiantiles de cada año de educación básica y bachillerato se obtuvo buenos resultados dado que las puntuaciones logradas para las tres dimensiones son cercanas a las valoraciones máximas respectivas. Lo que indica que, desde el punto de vista del maestrante y de los representantes estudiantiles de cada año, los docentes: inician sus clases con puntualidad, revisan las tareas a sus estudiantes, presentan el tema de clase, dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje presentan ejemplos reales de acuerdo a la temática analizada, asignan actividades claras, evidencian seguridad en la presentación del tema, son afectuosos, valoran la participación de los estudiantes con respeto y amabilidad, mantienen la disciplina en el aula. No obstante, también indican que los docentes deben dar a conocer los objetivos de la clase a sus estudiantes, realizar una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, considerar las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, adaptar espacios y recursos en función de las actividades propuestas, utilizar recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.

### 3.2 Análisis e interpretación del desempeño profesional de los directivos

#### 3.2.1 Autoevaluación del rector

Tabla 36. Competencias gerenciales.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,035
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,2332	1	0,2332	0,035
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,035
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
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	0,175	0	1	0,175	0,047
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035

1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047

1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>12,765</b>	<b>2,553</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### **Análisis e interpretación**

En la autoevaluación del rector

En las competencias gerenciales el ítem expuesto aquí nos dio un porcentaje alto ya que la mayoría de las preguntas, se trata de la labor que cumple el Rector y es por ésta razón que al responder las preguntas lo hizo con mucha convicción y responsabilidad.

La acción que realiza el Rector dentro de la institución no es fácil ya que la relación con todos los que conforman la comunidad educativa debe quedar satisfecha y por ende el Rector como directivo principal debe dar mejor de su calidad en su desempeño profesional como directivo.

Tabla 37. Competencias pedagógicas.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	2,287	2,287

Fuente: Guía didáctica UTPL

## Análisis e interpretación

En las competencias pedagógicas son 4 ítems que resalta un porcentaje favorables como 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 Directivo o Técnico y la participación del personal docente 2.3 organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica. 2.14 atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. Podemos ver que la labor que hace el rector es importante dentro de una institución la ayuda y colaboración de quienes conforman toda la comunidad Educativa harán de una institución de Calidad y calidez.

Tabla 38. Competencias de liderazgo en la comunidad.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,047
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,035
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,385
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	1,923	<b>7,026</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

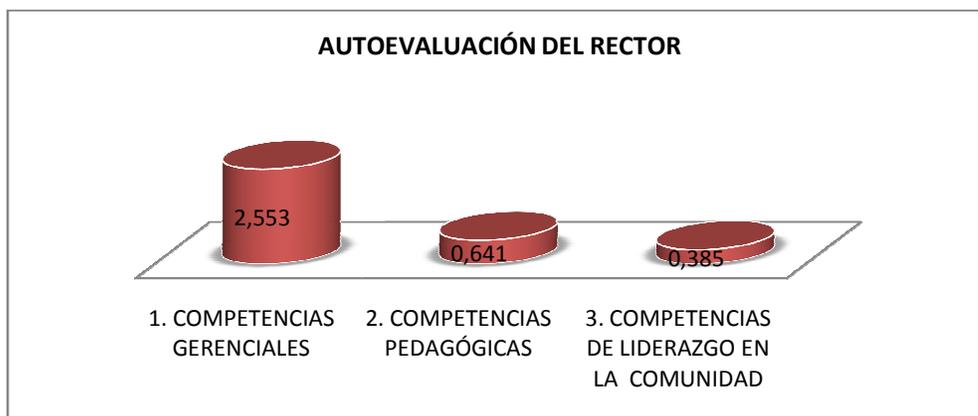
En las competencias de liderazgo en la comunidad podemos decir que los ítem dados en este cuadro de nueve hay 6 con un puntaje alto se noto que el liderazgo del rector está encaminada al bien de la Comunidad Educativa.

Tabla 39. Cuadro resumen de autoevaluación al rector.

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR	VALORACIÓN PROMEDIO
1. Competencias gerenciales	2,553
2. Competencias pedagógicas	0,641
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	0,385

Fuente: Guía didáctica UTPL

Gráfico N° 7. Promedio total estandarizado de las dimensiones de la autoevaluación de los directivos.



Fuente: Guía didáctica UTPL

La autoevaluación del director de la institución investigada muestra resultados satisfactorios en lo que respecta a competencias gerenciales. Por ende, de estos resultados que se generan en la institución, delegan funciones específicas a cada uno de los actores, propician el trabajo en equipo y comunitario, promueven la inclusión de todos y cada uno de los actores, propician y promueven el cumplimiento del reglamento interno, promueven la investigación e innovación pedagógica, organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, organizan/verifican/supervisan los planes anuales y planificación didáctica, asesoran en metodologías de enseñanza, promueven la

comunicación con la comunidad educativa, apoyan y promueven el desarrollo de actividades en beneficio del desarrollo de la comunidad, relacionan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueven el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

No obstante, al realizar el comparativo jerárquico de las dimensiones se pudo observar que la dimensión de competencias de liderazgo es la que presenta una puntuación más baja con respecto a las otras dos dimensiones, lo que indica que los directivos autoevaluados deben reforzar: la organización en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, organización, verificación, supervisión de los planes anuales y planificación didáctica así como el asesoramiento en metodologías de enseñanza.

El sociólogo Max Weber formula los tres tipos clásicos de liderazgo referidos al plano político: racional, que se conduce dentro de los límites legales y está controlado por la autoridad; tradicional, que depende de la autoridad, status, posición; y carismático, que se obtiene por el consentimiento de las cualidades del líder. Principio de eficacia de las decisiones: El directivo debe caracterizarse no sólo por tomar decisiones oportunas y efectivas y poseer conocimientos y habilidades, también debe tener el temperamento para asumir riesgos por las decisiones que adopte.

Este sociólogo Max Weber hace referencia de un buen líder dentro de la comunidad educativa en este caso el Rector de la unidad educativa “Corazón de María” debe caracterizarse no solo por la toma de decisiones sino debe tener temperamento para asumir riesgos por las decisiones que tome por bien de la institución y de la comunidad educativa.

### 3.2.2 Evaluación del director por parte del consejo directivo

Tabla 40. Competencias gerenciales.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,072
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072

1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072

Dirección Provincial.								
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
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	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072

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.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>62,304</b>	<b>4,450</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

El consejo directivo al evaluar al director en las competencias gerenciales las respuestas fueron favorables pero en el ítem 1.1 asiste puntualmente a las horas de trabajo todos son testigos de su puntualidad y es un ejemplo a seguir.

La puntualidad es una virtud que como autoridad es ejemplo para todos quienes pertenecen a la institución.

Tabla 41. Competencias pedagógicas.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	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	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
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	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,080
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,097
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,236	0,177	0,944	5	1,357	0,097
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	0,236	0,177	0,944	5	1,357	0,075
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	0,354	0,7008	5	1,055	0,075

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,354	0,7008	5	1,0548	0,075
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,354	0,7008	5	1,0548	0,075
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,7008	5	1,0548	0,072
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,072
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	1,077
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>15,075</b>	

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

En las competencias pedagógicas los del consejo técnico dan una respuesta muy alta en el ítem 2.4 observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, el Director a mas de otras funciones dentro de la institución se da su tiempo para observar las clases que los docentes imparten durante el año electivo estoy es muy favorable para los docentes ya que pueden tener sugerencias por parte del Director para mejorar en sus clases y sus estudiantes.

Otro ítem favorable es el 2.5 asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. Que se relaciona con lo dicho en el ítem anterior la función de un director es preocuparse por todos los docentes para ayudarles a mejor en su calidad y calidez al impartir sus clases.

Tabla 42. Competencias de liderazgo en la comunidad.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,080
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,080
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,067
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,067
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,067
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,067
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,067
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,067
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	<b>0,645</b>
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>9,027</b>	<b>6,172</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### **Análisis e interpretación**

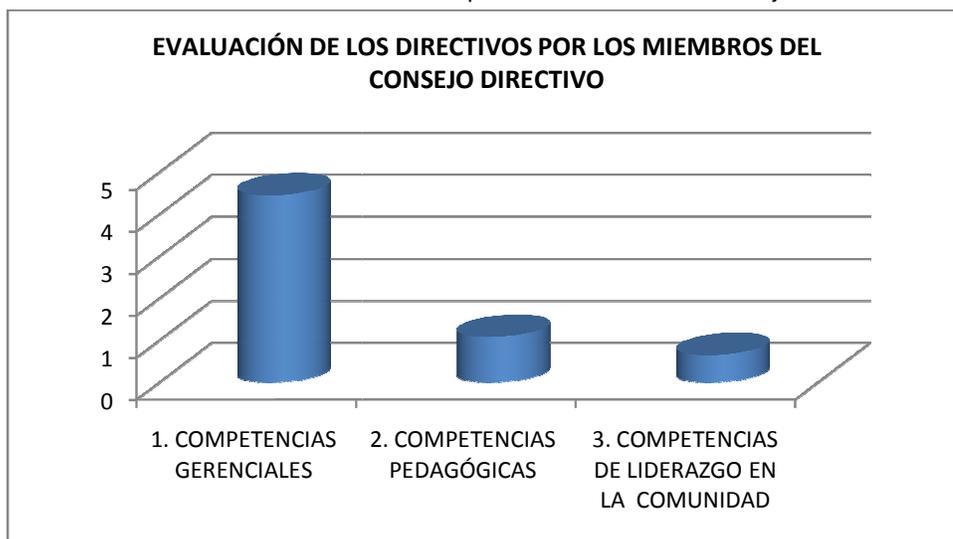
En las competencias de liderazgo en la comunidad los del consejo directivo al evaluar al director en el ítem 3.1 mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa. Se interesa por mantener una comunicación con todos los docentes ayudando a mantener la fraternidad dentro de la institución 3.2 apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y también por el bienestar de la institución. 3.3 mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad son ítems muy altos de aceptación por parte del consejo directivo.

Tabla 43. Cuadro resumen de la evaluación del rector por parte del consejo directivo.

EVALUACIÓN DEL RECTOR	VALORACIÓN PROMEDIO
1. Competencias gerenciales	4,450
2. Competencias pedagógicas	1,08
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	0,65

Fuente: Guía didáctica UTP

Gráfico N° 8. Evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo



Fuente: Guía didáctica UTP

En cuanto a la evaluación del director por parte del consejo técnico, se puede evidenciar mejores resultados en comparación a los analizados en el párrafo anterior dado que prácticamente los mismos son diferentes, que para el presente caso el consejo ejecutivo indica que tanto el rector como el vicerrector son netamente eficientes cuando: realizan sus actividades con puntualidad, organizan/panifican/tutelan continuamente al personal (administrativo, docente, de servicios, estudiantes, padres de familia) y las actividades (tanto administrativas como educativas) que se generan en la institución, delegan funciones específicas a cada uno de los actores, propician el trabajo en equipo y comunitario, promueven la inclusión de todos y cada uno de los actores, propician y promueven el cumplimiento del reglamento interno, promueven la investigación e innovación pedagógica, organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el consejo ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, organizan/verifican/supervisan los planes anuales y planificación didáctica, asesoran.

En este ítem las competencias de liderazgo en la comunidad su porcentaje es muy bajo aquí podemos notar que en la unidad educativa “Corazón de María” necesita una propuesta en el liderazgo pero antes de esto que es un Principio de liderazgo: Ser líder es guiar, conducir, dirigir, anticiparse por la fuerza de las ideas, del carácter, talento, voluntad y habilidades administrativas. Si el directivo guía a su subalterno sólo basado en normas, reglas o por la autoridad que le da formal, no logrará que éste trabaje al máximo de sus capacidades. Por el contrario, mediante la aplicación del principio de liderazgo será posible inducir o persuadir a todos a trabajar con celo y confianza en su experiencia o habilidad, con honradez e intensidad en la ejecución del trabajo.

### 3.2.3 Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil

Tabla 44. Competencias gerenciales.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	5		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	2,860	5	3,396	0,097
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,536	2,860	5	3,396	0,027
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	2,860	5	3,396	0,097
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,536	2,860	5	3,396	0,097
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,536	2,860	5	3,396	0,092
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,092
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,092
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,092
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,092
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,092
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,092

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.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,092
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,092
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	1,242
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>45,933</b>	

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

Competencias gerenciales los del consejo estudiantil evalúan al director y se ve que el ítem 1.1 asiste puntualmente a la institución 1.2 falta a su trabajo sólo 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 éstos ítems tienen un porcentaje igual y alto en relación al resto, los estudiantes del consejo estudiantil son también un grupo importante en la institución los cuales representan a todos los estudiantes de todo el establecimiento y ellos palpan de más cerca lo que realiza el Director dentro de la institución.

Tabla 45. Competencias pedagógicas

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5	5		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087

2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	<b>0,434</b>
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>15,190</b>	

Fuente: Guía didáctica UTPL

### **Análisis e interpretación**

Competencias pedagógicas el consejo estudiantil los ítems que resaltan con mayor puntaje son todos, en el cuadro refleja aspectos importantes que el Director lo realiza y los del consejo estudiantil ven dentro de la institución.

Tabla 46. Competencias de liderazgo en la comunidad.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,087
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	0,357	0,536	2,145	5	3,038	<b>0,781</b>
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>27,342</b>	<b>7,142</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

Competencias de liderazgo en la comunidad el consejo estudiantil da su aporte al contestar en éste cuadro las preguntas. Dónde resalta mucho la relación que el Director tiene con toda la comunidad Educativa sus actividades como líder ayudando a sus docentes Padres de familia y sobre todo por el bienestar de los estudiantes en los aprendizajes, los logros dentro de la institución.

Tabla 47. Valuación del rector por parte del consejo estudiantil.

<b>EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL</b>	<b>VALORACIÓN PROMEDIO</b>
1. Competencias gerenciales	1,24
2. Competencias pedagógicas	0,43
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	0,78

Fuente: Guía didáctica UTPL

Gráfico N° 9. Valuación del rector por parte del consejo estudiantil



Fuente: Guía didáctica UTPL

En cuanto a la evaluación de directivos que realiza el consejo estudiantil no se aprecian buenos resultados. Es así que en este punto, los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones oscilan entre la mitad y un poco más de la mitad de las valoraciones asignadas a cada una de las dimensiones, presentando así una marcada diferencia con la puntuación

máxima establecida. Por lo tanto, esto indica que desde la perspectiva del consejo estudiantil los directivos si: trabajan con puntualidad y exigen puntualidad a los demás, controlan las jornadas escolares realizando continuo seguimiento al personal docente y administrativo, mantienen una participación activa con el comité central de padres de familia, garantizan la integración a la institución a estudiantes con capacidades especiales.

Capacitación de los directivos .El Ministerio de Educación promueve el desarrollo de la especialización teórico práctica en gestión educativa -administrativa y pedagógica- para los profesionales que desempeñen cargos directivos en los centros educativos públicos. También promueve programas especiales para docentes de estos mismos centros que merezcan y demanden este tipo de especialización.

El consejo estudiantil de la unidad educativa del “Corazón de María” juega el papel muy importante dentro de la institución ya que por medio de esta entidad exigen a los directivos a cumplir con ciertas demandas que carecen dentro de las aulas.

### 3.2.4 Evaluación del rector por el comité central de padres de familia

Tabla 48. Competencias gerenciales

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC 5	VALOR TOTAL	VALOR PROM. 0,071
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071

1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
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	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
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	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
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	0,071
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	1,643
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>57,500</b>	

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

Aquí los del comité de padres de familia son también parte fundamental de la institución representando a todos los padres de familia en general es por esta razón evalúan al Rector en las competencias gerenciales si se puede notar que es un porcentaje alto en todos los

ítem reflejados en los cuadros para estos resultados los padres del comité fueron en sus respuestas porque han visto la labor que cumple el director dentro de la institución.

Tabla 49. Competencias pedagógicas

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,064
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,064
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,064
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,064
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,064
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	0,263	0,392	1,581	5	2,236	<b>0,383</b>
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>13,416</b>	

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

En las competencias pedagógicas las actividades que realiza el Director los padres de familia del comité lo reflejan con sus respuestas y confirman la labor bien realizada por el Director para el bien de sus docentes, estudiantes y todos quienes conforman la comunidad Educativa.

Tabla 50. Competencias de liderazgo en la comunidad

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,500	0,071
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,500	0,071
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,071
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,500	0,071
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,500	<b>0,714</b>
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>25,000</b>	<b>2,740</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### **Análisis e interpretación**

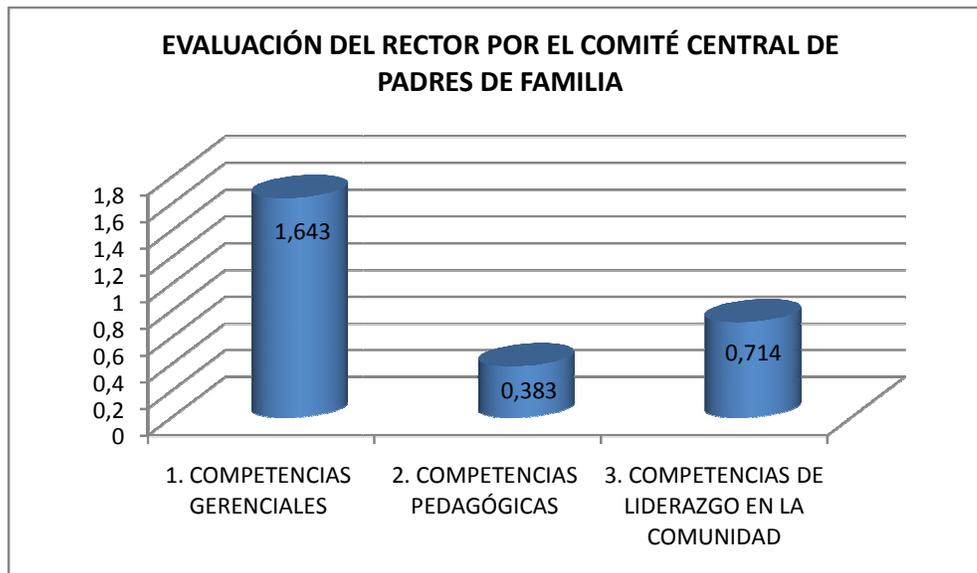
Competencias de liderazgo en la comunidad los padres de familia del comité al responder las preguntas, los valores se mantiene en un rango aceptable, un Director debe seguir actualizándose en aspectos de liderazgo para fomentar dentro de la comunidad Educativa.

Tabla 51. Cuadro resumen de la evaluación del rector por del comité central de padres de familia.

<b>EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA</b>	<b>VALORACIÓN PROMEDIO</b>
1. Competencias gerenciales	1,643
2. competencias pedagógicas	0,383
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	0,714

Fuente: Guía didáctica UTPL

Gráfico N° 10. Evaluación del rector por el comité central de padres de familia



Fuente: Guía didáctica UTPL

En la evaluación del rector por parte del comité central de Padres de Familia podemos observar mejores resultados. Para el presente caso, los puntajes obtenidos son superiores a la mitad de la valoración indicada y tienden a acercarse a la valoración máxima de cada dimensión, lo que hace deducir que desde la óptica de los integrantes del comité central de padres de familia, el director: trabaja con puntualidad y exigen puntualidad a los demás, controla las jornadas escolares, garantiza la integración a la institución a estudiantes con capacidades especiales, incentivan al mejoramiento profesional, supervisa el rendimiento de los estudiantes. No obstante, aduce que los directivos deben trabajar más en: mantener una participación activa con el comité central de padres de familia, propiciar el trabajo en labores comunitarias, promover la participación de comité central de padres de familia en las actividades del establecimiento.

### 3.2.5 Evaluación del director por parte del supervisor escolar

Tabla 52. Competencias gerenciales

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			0,223
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,112
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,112

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,112
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,167
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,390
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0,223	1	0,39	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,056
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,056
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056

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.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
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.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,056
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	9,813
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>9,813</b>	

Fuente: Guía didáctica UTPL

### **Análisis e interpretación**

El supervisor es un ente importante dentro de una Unidad Educativa y sobre todo su opinión es fiable por ésta razón al evaluar al Director los ítems que resaltan en éste cuadro en las competencias gerenciales son las primeras donde habla de la puntualidad el trabajo que realiza por la institución su participación en el directorio, su función para estar al día con todas las exigencias que pide el ministerio de educación, que se resalta en los siguientes ítems.

Tabla 53. Competencias pedagógicas

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	2,287
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>2,287</b>	

Fuente: Guía didáctica UTPL

## Análisis e interpretación

En las competencias pedagógicas el supervisor da sus respuestas en éste cuadro al evaluar al Director en el ítem 2.1 en la elaboración del PEI 2.2 sobre el currículum, en las planificaciones y todo en cuanto se refiere a la documentación que la institución tiene que cumplir para su funcionamiento.

Tabla 54. Competencias de liderazgo en la comunidad.

ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR. PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,334
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,334	0	1	0,334	0,112
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	<b>2,061</b>
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	2,061	<b>14,161</b>

Fuente: Guía didáctica UTPL

### Análisis e interpretación

En las competencias de liderazgo dentro de la comunidad el supervisor al exponer éste cuadro con los ítems establecidos su porcentaje que resalta es 3.7 relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, el Rector cumple su función como un líder muy bien instituido para seguir con esta misma línea y mejorar por el bien de la institución. En su calidad y su calidez.

Tabla 55. Cuadro resumen de la evaluación del director por parte del supervisor escolar

<b>EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR</b>	<b>VALORACIÓN PROMEDIO</b>
1. Competencias gerenciales	9,813
2. Competencias pedagógicas	2,287
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	2,061

Fuente: Guía didáctica UTPL

Gráfico N° 11. Evaluación del director por parte del supervisor escolar



Fuente: Guía didáctica UTPL

Los resultados de la evaluación de los directivos realizada por el supervisor escolar son buenos dado que están muy próximos a la valoración máxima planteada para cada una de las dimensiones, lo cual indica que desde la perspectiva del supervisor escolar, los directivos de la institución: realizan sus actividades con puntualidad, rinden cuentas de su gestión a la comunidad educativa, organizan, planifican, tutelan continuamente al personal (administrativo, docente, de servicios, estudiantes, padres de familia) y las

actividades (tanto administrativas como educativas) que se generan en la institución, propician el trabajo en equipo y comunitario, incentivan y coordinan el mejoramiento profesional de la institución, delegan funciones específicas a cada uno de los actores, propician y promueven el cumplimiento del reglamento interno, promueven la investigación e innovación pedagógica, organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el consejo ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, organizan/verifican/supervisan los planes anuales y planificación didáctica, asesoran en metodologías de enseñanza, promueven la comunicación con la comunidad educativa, apoyan y promueven el desarrollo de actividades en beneficio del desarrollo de la comunidad, relacionan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueven el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

### 3.3 Desempeño institucional

#### 3.3.1 Calificación del desempeño profesional de los directivos

Tabla 56. Valoración del desempeño profesional de los directivos.

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDO POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los Directivos ( Rector, Vicerrector y/o profesionales del Consejo Directivo	7,026		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	6,172		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	7,142		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	2,74		
Evaluación del Director por parte del Supervisor Escolar	14,161		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>37,241</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

Fuente: Guía didáctica UTP

La calificación promedio que se dio de los directivos y concluyendo con los resultados es de 37,241 equivalente a BUENO, es ahí donde se puede notar la falta que todos los que

conforman la directiva dentro de la institución tiene que tomar en cuenta en que debe trabajar para salir adelante y aportar más en el ámbito educativo dentro de la institución lo que implica que los directivos de la institución deberán promover: 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 aprendizaje de los estudiantes para tener una institución con una equivalencia más alta y con una Educación de Calidad y Calidez, en este caso de la Unidad Educativa Corazón de María.

### 3.3.2 Calificación del desempeño de la institución investigada

Tabla 57. Valoraciones del desempeño profesional de la institución.

Calificación promedio del desempeño de los docentes	84,267/100	A	EXCELENTE
Calificación promedio de desempeño de los directivos	37,241/100	B	BUENO
Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada	72.336/100	B	BUENO

**Fuente:** Guía didáctica UTPL

Para este análisis ya obteniendo en si ya todos los resultados tanto del desempeño profesional del docente y de los directivos podemos concluir que la Unidad Educativa Corazón de María tiene una categoría B que equivale a BUENO, lo que implica que los docentes de la institución: facilitan en los estudiantes que aprendan a receptar de mejor manera, estimulan el pensamiento creativo, promueven la capacidad de actuar con eficacia sobre la realidad, desarrollan la capacidad de pensar, estimulan la afirmación de su propia identidad y la autoestima, planifican los procesos de enseñanza, propician la participación de padres de familia y la comunidad.

En el ministerio de Educación se está dando cambios para mejorar éstos estándares de calidad dentro de todas las instituciones del Ecuador, pero la institución que se llevo la investigación sabe de éstos cambios que se están dando dentro del ministerio de educación es con el fin de mejorar la educación en el Ecuador y es por eso que todos los docentes y directivos tenemos que dar lo mejor en nuestro desempeño profesional.

## **CAPITULO IV**

### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 4.1 Conclusiones

La investigación realizada, y que se ha intentado reflejar en el siguiente trabajo investigativo, ha supuesto una experiencia positiva y aprendizaje significativo, para lo cual en base a los objetivos planteados se establecen las siguientes conclusiones:

- El proceso de evaluación aplicado a través de instrumentos a directivos, estudiantes, docentes y padres de familia en la Unidad Educativa “Corazón de María” y según los resultados obtenidos permitieron desarrollar un diagnóstico de la institución cuya calificación se ubica en el nivel de bueno, dado que existen ciertas debilidades que deberán ser consideradas para mejorar la calidad de la educación en la institución investigada y obtener la excelencia educativa.
- Podemos concluir que el desempeño profesional de los docentes y directivos en el Ecuador se va verificando con la investigación que se llevo a cabo ya que la unidad Educativa” Corazón de María” y obteniendo los resultados se pudo constatar que se encuentra con una equivalencia de Bueno aceptable con los estándares de calidad que el Ministerio de Educación exige, esta Institución Investigada más bien busca la manera de mejorar en los desempeños profesional tanto de los docentes como de los directivos podemos decir también que para esto cada miembro de la institución debe prepararse para alcanzar estos estándares de calidad no solamente para mejoramiento de la institución sino también para el talento humano como se está ya hablando.
- La unidad educativa “Corazón de María” debe preparar a sus docentes en aspectos pedagógicos, ya que la falencia puede estar por ahí la parte humana como docentes es brindar el bienestar del estudiante así como los directivos deben brindar un bienestar a los docentes que laboran en dicha institución para así lograr llegar hacer mejores no en cantidad sino en calidad y calidez.
- Como podemos ver los resultados obtenidos en la investigación llegamos a la conclusión que la unidad educativa “Corazón de María” está cumpliendo con estándares de calidad que está pidiendo el ministerio de educación pero como no todo es perfecto necesitan seguir avanzando para mejorar en las falencias que existe en los docentes, y mejorar en su desempeño profesional.

- En los directivos la falencia que resalta mucho es el liderazgo en la comunidad Educativa, aquí se puede ver un problema en el liderazgo, pero se da una solución a este problema y la propuesta es en brindar un taller en capacitación de liderazgo para los directivos esto les ayudara a mejor el desempeño profesional en la unidad educativa “Corazón de María” brindando una educación en calidad y calidez con todos los miembros que conforman la comunidad educativa dentro de la institución investigada.

## 4.2 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados se plantean las siguientes recomendaciones con miras a mejorar los procesos educativos al interior de la institución investigada:

- En primera instancia se deberá difundir del proceso de evaluación institucional y del desempeño docente y directivo desarrollado en la institución por parte de la estudiante de maestría en Pedagogía de la UTPL, a fin de orientar a la comunidad educativa sobre la importancia del proceso de evaluación realizado al interior de la institución, a través de reuniones de socialización con los integrantes de la comunidad educativa (directivos, docentes, comité de padres de familia, estudiantes).
- Lo recomendable en todas las instituciones a nivel del país es tratar de mejorar esas deficiencias que existe dentro del desempeño profesional del docente y de los directivos y para esto el Ministerio de Educación debe ya poner un plan de acción frente a esto con la colaboración de todas las instituciones que involucramos nuestro país. Hablando de la Unidad Educativa “Corazón de María” es recomendable que todos los que conforman esta entidad: docentes y directivos se preparen no solamente con lo que les exigen las autoridades sino individualmente autoformándose para que así brinde una enseñanza de calidad y calidez, en lo que se refiere al desempeño profesional para que no solo crezcan como persona sino que su institución crezca y de frutos, para el bienestar de los estudiantes y de la institución, todo esto es recomendable que las autoridades en este caso los directivos no dejen a la deriva a los docentes más bien conjuntamente trabajar para lograr los objetivos deseados en mejorar la institución ,apoyándolos en su formación académica y pedagógica.
- Lectura, análisis, discusión y esclarecimiento en pequeños grupos es decir por áreas académicas e individualmente en el caso de los docentes, de los documentos e instrumentos del proceso de evaluación del desempeño docente y directivo con el fin de lograr la comprensión y apropiación del proyecto propuesto con miras a mejorar y alcanzar los niveles altos de calidad educativa, a través de talleres, jornadas de trabajo, reuniones asesoradas por el supervisor escolar, por el consejo ejecutivo o un consultor externo.
- El cargo que desempeña cada miembro de la Institución no es fácil hay muchas veces que existen complicaciones en este caso de la Institución Investigada después

de obtener los resultados en la evaluación del desempeño profesional de los docente y los directivos se pudo ver en que debe mejorar, por ende los directivos juegan el papel principal en todo los procesos educativos administrativos de una Institución y son ellos los encargados de ver el bienestar de toda la comunidad educativa y en este caso de la Unidad Educativa “Corazón de María” que es una Institución que a mas de estar en unos estándares de calidad con una calificación de BUENO y que es aceptable se recomienda que siga adelante ya que brinda su educación con calidad y calidez todo la comunidad educativa.

- Los directivos del colegio investigado deben propiciar la creación de ambientes propicios para la democratización de los procesos educativos.
- Los docentes del colegio de las distintas áreas educativas utilicen estrategias y métodos activos que desarrollen el estudiante la imaginación, la creatividad y la innovación, así como la orientación desde su práctica pedagógica la formación de los estudiantes en valores como: el respeto, la solidaridad, la responsabilidad y la prudencia.
- Los directivos del colegio investigado capaciten a los docentes con temas de clima social escolar, tipos de aulas y manejo de grupos.
- Los directivos de la institución deben socializar a toda la comunidad educativa las normas y reglas a cumplirse dentro del colegio, a través de reuniones, por ejemplo durante la entrega de calificaciones, con el fin de que se establezcan de forma colectiva y democrática en busca de que el proceso fluya dinámicamente.

## **CAPÍTULO V**

### **5. PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL**

## 5.1. Título de la propuesta

Capacitación con talleres de liderazgo a los directivos y docentes de la Unidad Educativa “Corazón de María” 2012-2013 para mejorar su desempeño en la institución.

### 5.1.1 Datos informativos

<b>INSTITUCIÓN:</b>	Unidad Educativa “Corazón de María”
<b>PROVINCIA:</b>	Pichincha
<b>PARROQUIA:</b>	Tumbaco
<b>LUGAR:</b>	Centro
<b>SECTOR:</b>	Nororiente
<b>SECCIÓN:</b>	Matutina
<b>TOTAL DE ESTUDIANTES:</b>	245 estudiantes.
<b>TIPO DE PLANTEL:</b>	Particular
<b>EMAIL:</b>	corazóndemaría@hotmail.com
<b>TELÉFONOS:</b>	2370-483

## 5.2 Antecedentes de la Propuesta

La propuesta involucrará procesos de investigación basados en el marco teórico de éste trabajo investigativo y además en las conclusiones que se obtuvieron luego del procedimiento de la información de los instrumentos de recolección de datos los cuales arrojaron como resultado de 72.336/100 dando una calificación de bueno en lo que se refiere al desempeño de la institución, por lo tanto es pertinente llevar a cavo la capacitación de los directivo y docentes de la institución analizada.

Los talleres, permitirán mejorar el desempeño profesional de los directivos.

Por tal razón el investigador capacitará con talleres, a los directivos de la institución, para ayudar a las diferentes actividades del quehacer educativo y por qué no decir dentro del núcleo familiar, pensando en que las mismas puedan fortalecer lo afectivo y en el desarrollo tanto cognitivo como procedimental de los estudiantes.

### 5.3 Justificación

De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis en las tablas se puede decir que el desempeño profesional de los directivos y en donde se encontró una falencia en el liderazgo en la comunidad educativa obteniendo porcentajes bajos (2,051 este valor es sobre 10) lo que quiere decir es que esta por debajo de lo permitido, por ello entonces el problema de revisar el liderazgo del personal directivo de la Unidad Educativa “Corazón de María” ante ello se debe crear condiciones para permitir que sus miembros sean más creativos y asuman voluntariamente mayores responsabilidades de sus tareas guiadas por la gestión del personal directivo como responsable ante los organismos competentes. El saber liderar proporciona mayor valorización a sus recursos intelectuales con la participación del personal docente; en términos de facilitar el desempeño, la satisfacción y por supuesto, el cumplimiento de competencias que les corresponde cumplir en el aula y en el entorno escolar.

En la actualidad, se observa muchas veces al personal directivo de Instituciones Educativas, en un estado de incertidumbre sobre la resolución de conflictos escolares, ya que al no lograrlo por la vía de la negociación (porque no todo es negociable), siente temor e inseguridad, porque como es ampliamente conocido, el servicio educativo pareciera obedecer más a órdenes impositivas y no dialógicas, situación que opera negativamente entre el personal directivo y los otros miembros de la comunidad educativa como son el personal docente, administrativo, padres de familia. Es precisamente, por ello que el personal directivo debe desarrollar de manera permanente un liderazgo transformacional que le permita mayores probabilidades de agilizar trámites para minimizar el clima conflictivo, todo esto basado en una gestión de calidad impregnada de seriedad, imparcialidad, inmediatez, eficiencia, formación Pedagógica y legal para la solución de los conflictos generados en el ámbito escolar.

### 5.4 Objetivos

#### **Objetivo general:**

Capacitar a los directivos sobre el liderazgo, para instruir a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Corazón de María de la ciudad de Quito.

#### **Objetivos específicos:**

- Implementar el plan de capacitación sobre liderazgo al personal directivo y docente de la institución.

- Socializar y profundizar en el tema de liderazgo.
- Evaluar la recepción y progreso del taller de capacitación.
- Desarrollar procesos de evaluación para determinar el mejoramiento del desempeño en la institución, luego de la aplicación de los talleres.

### **5.5 Actividades**

- Organizar los talleres de Liderazgo para los directivos quienes conforman la “Unidad Educativa Corazón de María”
- Buscar las personas para organizar los talleres.
- Buscar los expositores que tenga conocimientos de liderazgo.
- Aviso para los directivos para los talleres.
- Organización de grupos de trabajo.
- Preparación de materiales a utilizarse en los talleres.
- Realizar los talleres de liderazgo con la participación de los directivos para su desempeño profesional con la Comunidad Educativa de la “Unidad Educativa Corazón de María”.
- Lluvia de ideas sobre el concepto que tiene los directivos acerca de liderazgo.
- Primer tema introducción al liderazgo.
- Segundo tema teoría y modelos de liderazgo.
- Tercer tema liderazgo del nuevo milenio.
- Cuarto directivos como Líderes

### **5.6 Localización y cobertura espacial**

Esta propuesta se desarrollará en “Unidad Educativa Corazón de María” que está ubicado en la ciudad Quito provincia de Pichincha, parroquia de Tumbaco pertenece al sector urbano, trabaja bajo régimen sierra.

## 5.7 Sostenibilidad de la propuesta

### 5.7.1 Recursos

Tabla 58 Recursos a emplearse

HUMANOS:	TÉCNICOS.
Rector	
Vicerrector	Evaluaciones educativas
Coordinador de talento humano	Fichas de registros e informes.
Maestros de la Institución Educativa	Fichas de observación y evaluación
Supervisor	Cuadernos de trabajo docente
Especialistas o asesores	Leccionarios, proyectos
Padres y madres de familia	Textos, equipos de computación, videos, mapas, proyector, internet, copiadora, carteles, regletas, pizarrones, planes y programas, horarios.
MATERIALES	
Mobiliario	Computadora
Biblioteca	CDs
Equipo de Computación	Grabadoras
Equipo de Oficina	Filmadoras
Material de oficina	Textos, libros, carteles
Laboratorio de Ciencias Naturales	Guía de trabajo para los maestros (as)
Materiales para Cultura Física	Internet
Proyecto de multimedia	Guías de observación
Pantalla	Fichas
Televisión	Materiales de Escritorio, etc.
D.V.D.	
Copiadora	
Aulas, Laboratorio de computación, mobiliario, patios, proyectores, biblioteca.	
<b>Financieros:</b> Estado- Autogestión	
Colaboración de padres de familia - O. N. Gs	

**Elaborado por:** Patricia Coro

### 5.8 Cronograma de actividades

Tabla 59 Cronograma

ACTIVIDADES	2013		2014			
	Octubre Noviembre	Diciembre	Enero Febrero	Marzo Abril	Mayo Junio	Septiembre Octubre
1.-Organizar los talleres de Liderazgo para los directivos quienes conforman la unidad Educativa Corazón de María						
2.-Buscar las personas para organizar los talleres						
3.-Buscar los expositores que tenga conocimientos de liderazgo						
4.-Comunicar a los directivos para los talleres.						
5.-Primer tema introducción al liderazgo.						
6.-Segundo tema teoría y modelos de liderazgo.						
7.-Tercer tema liderazgo del nuevo milenio.						
8.-Cuarto tema directivos como Lideres.						

## TALLERES PARA DIRECTIVOS

**TEMA:** Introducción al Liderazgo

**Objetivo:** Dotar a los Directivos de recursos y habilidades que posibiliten un crecimiento integral de la institución.

Tabla 60 Introducción al Liderazgo

PROCESO	MATERIALES	RESPONSABLE	TIEMPO
<b>1. AMBIENTACIÓN</b> 1.1. Saludo de bienvenida. 1.2. Presentación de los participantes. 1.3. Dinámica de Integración.	Tarjetas. Marcadores.	Facilitador. Coordinador Directivos	20 min.
<b>2. PRESENTACIÓN</b> 2.1. Indagación al grupo sobre el conocimiento del tema. 2.2. Exposición del contenido científico Introducción al Liderazgo 3.3. Análisis del tema tratado.	Proyector Pizarrón Marcadores	Facilitador. Coordinador Directivos	35 min.
<b>3. TRABAJO EN GRUPO</b>  3.1. Divisiones de grupos. 3.2. Indicaciones para el trabajo de grupo 3.3. Preparación del trabajo en grupo.	Papelotes Marcadores Revistas Goma Tijeras Masking	Facilitador. Coordinador Directivos Jefes de grupos	25 min.
RECESO			
<b>4. PLENARIA</b> 4.1. Dinámica de Integración. 4.2. Presentación de trabajos. 4.3. Evaluación y compromisos. 4.4. Despedida e invitación a la siguiente sesión	Papelotes Marcadores	Facilitador. Coordinador Directivos	35 min.

**Elaborado por:** Patricia Coro

TALLER No. 1



BIEN VENIDOS



MI NOMBRE ES

## DINÁMICA



### ¿Quién es el líder?

Los participantes se sientan formando un círculo. Una persona se ofrece de voluntario para salir del salón.

Después que haya salido, el resto del grupo escoge un líder. El líder debe hacer una serie de acciones, como aplaudir, zapatear, etc., que luego son imitadas por todo el grupo. El voluntario regresa al salón, se para en el centro y trata de adivinar quién es el líder que ejecutó las acciones. El grupo no mira al líder para protegerlo. El líder debe cambiar sus acciones a intervalos regulares sin que lo pillen. Cuando el voluntario encuentra al líder, se une al círculo y la persona que era el líder sale del salón para permitir que el grupo escoja a un nuevo líder.

## DESARROLLO DEL TALLER



## TRABAJO EN GRUPO

- 1.- Formar grupos de 3 personas.
- 2.- En cada grupo elegir un relator y un secretario.
- 3.- Entregar a cada grupo el material necesario
- 4.- Cada grupo analiza y responde las interrogantes planteadas.



## PRESENTACIÓN DE TRABAJOS



## TALLERES PARA DIRECTIVOS

**TEMA:** Teoría y modelos de liderazgo.

**Objetivo:** Detectar lo antes posible las problemáticas del grupo o de alguno de sus miembros.

Tabla 61 Teoría y modelos de liderazgo.

<b>PROCESO</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>1. AMBIENTACIÓN</b> 1.1. Saludo de bienvenida. 1.2. Presentación de los participantes. 1.3. Dinámica de Integración.	Tarjetas. Marcadores.	Facilitador. Coordinador Directivos	20 min.
<b>2. PRESENTACIÓN</b> 2.1. Indagación al grupo sobre el conocimiento del tema. 2.2. Exposición del contenido científico Teoría y modelos de liderazgo. 3.3. Análisis del tema tratado.	Proyector Pizarrón Marcadores	Facilitador. Coordinador Directivos	35 min.
<b>3. TRABAJO EN GRUPO</b>  3.1. Divisiones de grupos. 3.2. Indicaciones para el trabajo de grupo 3.3. Preparación del trabajo en grupo.	Papelotes Marcadores Revistas Goma Tijeras Masking	Facilitador. Coordinador Directivos Jefes de grupos	25 min.
<b>RECESO</b>			
<b>4. PLENARIA</b> 4.1. Dinámica de Integración. 4.2. Presentación de trabajos. 4.3. Evaluación y compromisos. 4.4. Despedida e invitación a la siguiente sesión	Papelotes Marcadores	Facilitador. Coordinador Directivos	35 min.

**Elaborado por:** Patricia Coro

TALLER No. 2



BIEN VENIDOS



MI NOMBRE ES

## DINÁMICA



### ¿Qué tipo de animal?

Pida a los participantes que se dividan en parejas y que formen un círculo. Ponga suficientes sillas en el círculo para que todas las parejas, excepto una, tengan asientos. En secreto, cada pareja decide qué tipo de animal va a ser. Los dos participantes sin sillas son los elefantes. Estos caminan por el círculo diciéndolos nombres de diferentes animales. Cuando adivinan correctamente, los animales que han sido nombrados tienen que pararse y caminar detrás de los elefantes, actuando como los animales que representan. Esto continúa hasta que los elefantes ya no puedan adivinar más. Luego ellos dicen "Leones" y todas las parejas corren hacia las sillas. La pareja que se queda sin sillas se convierte en los elefantes en el siguiente turno.

## DESARROLLO DEL TALLER



## TRABAJO EN GRUPO

- 1.- Formar grupos de personas.
- 2.- En cada grupo elegir un relator y un secretario.
- 3.- Entregar a cada grupo el material necesario
- 4.- Cada grupo analiza y responde las interrogantes planteadas.



## PRESENTACIÓN DE TRABAJOS



## TALLERES PARA DIRECTIVOS

**TEMA:** Liderazgo del nuevo milenio.

**Objetivo:** Identificarán el valor que cada uno de ellos tiene como persona.

Tabla 62 Liderazgo del nuevo milenio.

PROCESO	MATERIALES	RESPONSABLE	TIEMPO
<b>1. AMBIENTACIÓN</b> 1.1. Saludo de bienvenida. 1.2. Presentación de los participantes. 1.3. Dinámica de Integración.	Tarjetas. Marcadores.	Facilitador. Coordinador Directivos	20 min.
<b>2. PRESENTACIÓN</b> 2.1. Indagación al grupo sobre el conocimiento del tema. 2.2. Exposición del contenido científico Liderazgo del nuevo milenio. 3.3. Análisis del tema tratado.	Proyector Pizarrón Marcadores	Facilitador. Coordinador Directivos	35 min.
<b>3. TRABAJO EN GRUPO</b> 3.1. Divisiones de grupos. 3.2. Indicaciones para el trabajo de grupo 3.3. Preparación del trabajo en grupo.	Papelotes Marcadores Revistas Goma Tijeras Masking	Facilitador. Coordinador Directivos Jefes de grupos	25 min.
<b>RECESO</b>			
<b>4. PLENARIA</b> 4.1. Dinámica de Integración. 4.2. Presentación de trabajos. 4.3. Evaluación y compromisos. 4.4. Despedida e invitación a la siguiente sesión	Papelotes Marcadores	Facilitador. Coordinador Directivos	35 min.

**Elaborado por:** Patricia Coro

TALLER No. 3



BIEN VENIDOS

MI NOMBRE ES



## DINÁMICA



### Espejos

Poner a la gente en pares. Una persona es el actor, el otro el espejo. El espejo hace cualquier cosa que haga el actor, reflejando sus acciones. Después de unos minutos, se cambian los papeles.

## DESARROLLO DEL TALLER



## TRABAJO EN GRUPO

- 1.- Formar grupos de personas.
- 2.- En cada grupo elegir un relator y un secretario.
- 3.- Entregar a cada grupo el material necesario
- 4.- Cada grupo analiza y responde las interrogantes planteadas.



## PRESENTACIÓN DE TRABAJOS



## TALLERES PARA DIRECTIVOS

**TEMA:** Directivos como Líderes.

**Objetivo:** Propiciar espacios de reflexión sobre situaciones cotidianas y sobre criterios básicos de funcionamiento del grupo directivo.

Tabla 63 Directivos como Líderes.

PROCESO	MATERIALES	RESPONSABLE	TIEMPO
<b>1. AMBIENTACIÓN</b> 1.1. Saludo de bienvenida. 1.2. Presentación de los participantes. 1.3. Dinámica de Integración.	Tarjetas. Marcadores.	Facilitador. Coordinador Directivos	20 min.
<b>2. PRESENTACIÓN</b> 2.1. Indagación al grupo sobre el conocimiento del tema. 2.2. Exposición del contenido científico Directivos como Líderes. 3.3. Análisis del tema tratado.	Proyector Pizarrón Marcadores	Facilitador. Coordinador Directivos	35 min.
<b>3. TRABAJO EN GRUPO</b> 3.1. Divisiones de grupos. 3.2. Indicaciones para el trabajo de grupo 3.3. Preparación del trabajo en grupo.	Papelotes Marcadores Goma Tijeras Masking	Facilitador. Coordinador Directivos Jefes de grupos	25 min.
<b>RECESO</b>			
<b>4. PLENARIA</b> 4.1. Dinámica de Integración. 4.2. Presentación de trabajos. 4.3. Evaluación y compromisos. 4.4. Despedida e invitación a la siguiente sesión	Papelotes Marcadores	Facilitador. Coordinador Directivos	35 min.

**Elaborado por:** Patricia Coro

TALLER No. 4



BIEN VENIDOS

MI NOMBRE ES



## DINÁMICA



### Los Nombres Completos

Unos doce participantes forman un círculo y cada uno de ellos se prende en el pecho una tarjeta con su nombre. Se da un tiempo prudencial para que cada quien trate de memorizar el nombre de los demás compañeros. Al terminarse el tiempo estipulado, todo mundo se quita la tarjeta y la hace circular hacia la derecha durante algunos minutos, y se detiene el movimiento.

Como cada persona se queda con una tarjeta que no es la suya, debe buscar a su dueño y entregársela, en menos de diez segundos. El que se quede con unas tarjetas ajena, le toca una prenda. El ejercicio continúa hasta que todos los participantes se aprendan los nombres de sus compañeros.

### DESARROLLO DEL TALLER



## TRABAJO EN GRUPO

- 1.- Formar grupos de 3 personas.
- 2.- En cada grupo elegir un relator y un secretario.
- 3.- Entregar a cada grupo el material necesario
- 4.- Cada grupo analiza y responde las interrogantes planteadas.



## PRESENTACIÓN DE TRABAJOS



## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Arana, M. E. (1998) La nueva educación. Madrid: LID, Editorial Empresarial
- Aveiga Macay, V. (2010). Modelo Educativo ESPAM MFL. Calceta: ESPAM MFL.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A. Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cendrós, J., & Montoya,
- Chininín, M. V. (2011). Guía Didáctica. Loja: UTPL.
- COLÁS. Pilar y Hernández Fuesanta. (1998). Investigación Educativa. 3ª ed. Alfar. Sevilla.
- De Zubiría, Miguel y otros. Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas. Bogotá 2004
- Gallego, M. J. GÁMIZ, V.; GUTIÉRREZ, E. (2010) El futuro docente ante las competencias en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para enseñar. Revista Electrónica de Tecnología Educativa. Núm. 34 / Diciembre 2010.
- Gargallo, J. (1995). Relaciones entre modelo escolar y calidad educativa. Organización y gestión educativa. Vol. 14, Nº 3.
- López Rupérez, F. (1994). La gestión de la calidad en la educación. Madrid: Editorial La Murralla.
- Real Academia Española. (2001). Diccionario de la Real Academia Española (22 ava. ed.) Madrid – España: RAE.
- Rodríguez, B. Miguel, M; Madrid, V., Noriega, J y (1994). Evaluación para la calidad de los Institutos de Educación. Humano © OEA-OAS ISSN 0013-1059
- Rodríguez, I (1999) El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar Nº 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría no publicado. Rojas Alfredo, Gaspar Fernando (2006) Bases del liderazgo en educación. Santiago de Chile
- Rojas, Armando (1998) Ideas educativas de Simón Bolívar. Primera Edición. Caracas. Editorial Gestión 2.000.
- Torre. Eyssautier. (2002) Metodología de la investigación. 4ed. México. Thomson.

## 7. ANEXOS

### Anexo N. 1

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

#### Instrumento para la autoevaluación de los docentes

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

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>					
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.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>3. DESARROLLO EMOCIONAL</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
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.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES</b>	<b>VALORACIÓN</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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y 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.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas 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 EVALÚAN

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

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la coevaluación de los docentes**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b> <b>El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de 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**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>4. DESARROLLO EMOCIONAL</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>El docente:</b>					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					

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

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>En promedio, el docente de su institución:</b>					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					

1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>					
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					

1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

miembros de la comunidad.					
---------------------------	--	--	--	--	--

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

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

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

## AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

## Educación Básica

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

## Bachillerato

( ) 1° Bach ( ) 2° Bach ( ) 3° Bach

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

**A. ACTIVIDADES INICIALES**

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

**B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		

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

### C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

### GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

1.6. Controló 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 conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					

1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					

1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. 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 EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					

1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					

1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, 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 POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo N. 2****PERMISO PARA LA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN****Señor:****Edgar Ordoñez****Rector –Director de la institución Educativa “Unidad Educativa Corazón de María”**

De mi consideración

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

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación ,en particular en el Posgrado de Pedagogía ,se ha planificado el proyecto de la Investigación Nacional cuyo tema versa en “EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR ,DURANTE EL AÑO 2011-2012”.

Por lo expuesto solicito a usted Sr. Rector. Director. Edgar Ordoñez, muy comedidamente, Autorice la Srta. Claudia Patricia Coro Quilumba Maestrante del Posgrado 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 .

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

Atentamente

Dra. Carmen Sánchez

Coordinadora Académica de la Maestría En Pedagogía.

Anexo N. 3

UNIDAD EDUCATIVA CORAZÓN DE MARÍA



Rector de la "UNIDAD EDUCATIVA CORAZÓN DE MARÍA"



SUPERVISORA



ESTUDIANTES OCTAVO NOVENO Y DECIMO





ESTUDIANTES DE PRIMERO SEGUNDO Y TERCERO DE BACHILLERATO





PADRES DE FAMILIA



CONSEJO ESTUDIANTIL



MAESTROS

