



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Manabí Tecnológico, de la ciudad de Portoviejo, de la provincia de Manabí, durante el año 2011- 2012”

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Rivas Sabando, Karen Yasmín.

DIRECTOR: Guevara Mora, Sandra Rocío, MGS.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2015

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Mgs.

Sandra Rocío Guevara Mora

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

DE MI CONSIDERACIÓN:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Manabí Tecnológico, de la ciudad de Portoviejo, de la provincia de Manabí, durante el año 2011- 2012”** realizado por el Rivas Sabando Karen Yasmín, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Portoviejo, abril de 2015

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Rivas Sabando Karen Yasmín, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Manabí Tecnológico, de la ciudad de Portoviejo, de la provincia de Manabí, durante el año 2011- 2012”, de la Titulación de Magister en Pedagogía, siendo Sandra Rocío Guevara Mora directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.

Autor: Rivas Sabando Karen Yasmín.

C.I. 1310422280

DEDICATORIA

Dedico este logro obtenido a mis padres: Leida Eloisa y Jorge Luis, quienes me han permitido con su apoyo incondicional cumplir esta meta.

A mis dulces y tiernas hijas: Thais Yamileth y Valesky Analía, para que sea ejemplo en sus vidas profesionales y estén seguras de que nunca pueden derrotarnos las adversidades de la vida para lograr con éxito lo que nos proponemos.

A mis hermanas quienes son la luz y apoyo dentro de cada una de mis acciones planteadas.

AGRADECIMIENTO

El esfuerzo y dedicación inculcados con amor y respeto es grato agradecer. Por esta razón, agradezco a mis padres... Mi padre Dios quien con paciencia y sabiduría me ha permitido llegar con vida hasta este momento.

Mis padres: Leida Eloisa y Jorge Luis, quienes son mi fuente de inspiración de trabajo en equipo y amor familiar, por ellos soy la persona que soy y sus principios y ejemplos de vida me hacen cada día más grande.

A mis hijas, por el amor y la grata sonrisa brindada en el momento en que pensaba desmayar, las amo y son mi mejor motivo para seguir superándome.

A Marco López quien de muchas maneras contribuyó a que no desmayara en el trayecto de esta tesis, brindándome su apoyo.

A mi directora de tesis Mgs. Sandra Guevara Mora, por cada consejo oportuno y compartir sus amplios conocimientos, por su calidad como persona y excelencia profesional.

A la Universidad Particular de Loja por su apertura a la educación en Postgrados.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I	
1.MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 Calidad de las instituciones educativas.....	7
1.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	11
1.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	16
1.4 Evaluaciones del desempeño profesional de los directivos.....	24
CAPITULO II	
2. METODOLOGÍA	
2.1. Participantes de la investigación.....	33
2.2. Población y muestra de la investigación.....	33
2.3. Diseño y procedimiento de la investigación.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de la investigación.....	34
2.5. Supuestos de la investigación.....	35
CAPITULO III	
3. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
3.1. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	38
3.2. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	44
3.3. Resultados	49
3.3.1.resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente, aplicada a docentes, directores, estudiantes, padres de familia y a la observación impartida por los docentes.....	49

3.3.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al director, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres d familias y supervisores escolares.....	78
3.4. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	111
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	115
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	117
BIBLIOGRAFÍA.....	123
ANEXOS.....	126

RESUMEN

La problemática presente en las instituciones educativas sobre la educación de calidad, calidez, equitativa y democrática, se ha convertido en un problema latente en los últimos tiempos, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, todas las instituciones educativas deben presentar un control y evaluación de la gestión institucional, en ámbitos de desempeño profesional del docente y directivos.

El presente estudio fue realizado en la Unidad Educativa “Manabí Tecnológico” de la ciudad de Portoviejo, tomando como población a todos los integrantes de la institución; a los cuales, se les realizaron encuestas pertinentes y participativas, así como la observación de clase a los diversos docentes involucrados en este estudio.

Una vez realizada la respectiva investigación, se procedió al análisis, interpretación y discusión de los resultados, llegando a la conclusión de que el establecimiento presenta los estándares de calidad requeridos por el Ministerio de Educación, con una categoría de excelente, tanto en el desempeño profesional docentes como de los directivos.

Palabras Claves: Estándares Educativos, Desempeño, Evaluación, Calidad Educativa, Vinculación, Enseñanza-aprendizaje, Logros, Liderazgo, Motivación, Compromiso, Calidez, Objetivos, Metas, Planificación.

ABSTRACT

The problems present in the educational institutions on the quality, warmth, equitable and democratic, education has become a problem in recent times, according to the organic law of Intercultural education, all educational institutions must submit a control and evaluation of the institutional management in areas of professional performance of teachers and principals.

The present study was performed in the drive technology educational "Manabí" in the city of Portoviejo, taking population as all the members of the institution; to which were relevant and participatory surveys as well as the observation of class to different teachers involved in this study.

Once the respective research, proceeded to the analysis, interpretation and discussion of the results, coming to the conclusion that the establishment presents the quality standards required by the Ministry of education, with a category of professional performance excellent teachers as managers.

Key words: Educational standards, performance, assessment, educational quality, bonding, teaching and learning, achievements, leadership, motivation, commitment, warmth, objectives, goals, planning.

INTRODUCCIÓN

Las unidades educativas son instituciones especializadas en formar personas desde sus primeros pasos hasta la vida juvenil, por años se han enfocado a educar de manera constante bajo un régimen dirigido por sus propias autoridades, desarrollando sus reglamentos y planes estratégicos que vallan de acorde al tipo de educación que el plantel esté dispuesto a proporcionar a la sociedad en que se presenta, obteniendo de esta forma la preferencia de ciertos padres al momento de inscribir a sus hijos en determinadas instituciones por su trayectoria o posicionamiento en el mercado educativo.

La baja calidad educativa en ciertas instituciones han sido las responsables de que los jóvenes no se planteen metas futuras en el ámbito educacional, ya que por años hemos visto la disertación estudiantil, en la cual, los estudiantes no culminan su vida colegial por considerarla innecesaria y se han dedicado a la búsqueda de trabajos eventuales y de bajo nivel de preparación, ocasionando una sociedad con bajo índices en preparación académica, perjudicando gravemente el desarrollo del país en general, ya que si una nación no cuenta con jóvenes preparados será imposible el crecimiento tecnológico, económico de toda la comunidad.

Para la Universidad Técnica de Loja la investigación realizada servirá de apoyo para futuras investigaciones en unidades educativas, fomentando el criterio investigativo de sus estudiantes al momento de realizar nuevas maestrías que benefician la categorización educativa de las personas que confían en la calidad que la institución ofrece a la sociedad ecuatoriana.

Mediante esta investigación se da a conocer las fortalezas y debilidades que se presentan habitualmente en las unidades educativas, en su lucha de contrarrestar la disertación estudiantil, mediante un mecanismo que forme un sistema confiable de educación, llegando a la calidad educativa esperada por los padres o representantes de cada estudiante al momento de confiar en dicha institución.

De acuerdo a esto es necesario abordar a la educación con metodologías específicas que permita explicar la calidad del desempeño de sus docentes y la forma en que son manejadas por sus directivos bajo un régimen institucional otorgado en los últimos años por el ministerio de educación para tratar de hacer cumplir con la nueva disposición de proporcionar en todas las unidades educativas del país una educación de calidad acorde a las necesidades de la época.

Los estudiantes, docentes y directivos serán los beneficiarios directos de esta investigación, que les permitirá conocer las formas o procesos que mantienen dentro de la institución, de modo que el trabajo presentado le sirva de auto-evaluación a cada uno de ellos al momento de presentarse a medir el desempeño educacional que actualmente está solicitando el ministerio de educación para actualizar todas las carreras educativas.

Gracias a la experiencia profesional alcanzada es prudente expresar que la realización del presente trabajo de investigación es pertinente debido a los conocimientos adquiridos sobre los procesos de la investigación, así como una amplia visión del problema que se suscita no solo en las unidades públicas, sino también en centros privados, es factible su cumplimiento pues el tema a tratarse engloba procesos educativos generales como son la evaluación a sus docentes y directivos, de esta forma la educación sería dinámica y no reducida solo al conocimiento del estudiante sino a formar entidades preparadas y acordes a forjar una sociedad competitiva y potencialmente calificada.

La investigación fue factible de realizarse, debido a que se cuenta con el apoyo de la unidad educativa Manabí Tecnológico, brindando apertura a la realización de encuestas y entrevistas programadas, así como también el tiempo, los recursos humanos, técnicos, y una bibliografía actualizada a los requerimientos del reglamento en formas de realización de tesis.

El motivo de esta investigación es dar un aporte a las mejoras educativas que se están presentando actualmente, mediante una ante-evaluación que presente los problemas más comunes en la institución a evaluar y de esta forma ayudarla en mantener su renombre como institución calificada con docentes aptos que forman estudiantes con fuertes conocimientos y competitividad laboral. Es así que se dio cumplimiento a los objetivos planteados, comprobando que la institución motivo de esta investigación, mantiene activamente los estándares de calidad educativa promovidos por el Gobierno Central, con el propósito de incorporar una educación de calidez y calidad a todos los centros educativos del Estado.

Bajo estos parámetros, se evaluó el desempeño profesional del docente y directivos de la institución, comprobando los métodos y técnicas utilizadas por la institución para que los educandos adquieran sus conocimientos de forma rápida y optimizando los resultados de aprendizajes deseados.

Por tal razón, la investigación se basa en conocimientos científicos de los principales temas tratados dentro de la problemática, a fin de que se conecten directamente con la metodología utilizada en el presente estudio como es el método deductivo, ya que se partió de datos generales obtenidos en los reglamentos y estatutos institucionales para llegar a la

verdadera problemática de la institución investigada; el método inductivo, fue utilizado indagando directamente a los estudiantes par así llegar a una conclusión general del problema encontrado; finalmente, se utilizó el método de análisis, ya que fue necesario descomponer cada uno de los elementos para obtener un criterio analítico estable de forma individual y luego general de toda la institución.

De tal forma, la investigación presentada se encuentra compuesta por varios puntos fundamentales para la comprensión de la misa, como es el marco teórico, el cual presenta conceptos básicos sobre la calidad de las diversas instituciones educativas que funcionan dentro del Estado Ecuatoriano, presenta las diversas formas de evaluaciones establecidas por el Ministerio para establecer el nivel de calidad de estas instituciones, además se presentan datos científicos sobre la evaluación del desempeño de los docentes así como el desempeño profesional de los directivos indispensables para que los centros educativos forjen personas competitivas a la realidad actual del País.

El siguiente punto fue la metodología utilizada, en la que se estableció los verdaderos participantes de la investigación, así como la población estudiada y el número específico de la muestra tomándola en base una fórmula ya establecida que permite llevar a cabo el proceso investigativo con exactitud numérica; en este punto también se estableció las técnicas e instrumentos a utilizar, de igual forma, se realizó la presentación de los supuestos de la investigación desarrollada. En el quinto punto se realizó la presentación de los resultados de la investigación de forma gráfica, a fin de poder presentar un análisis completo de los resultados obtenidos en el proceso investigativo con una discusión de tales resultados.

Finalmente, bajo la responsabilidad de la autora del presente estudio y en base a los resultados obtenidos en la investigación, se expuso una propuesta de mejoramiento educativo con el propósito de fortalecer el rendimiento académico a través de la participación activa de los padres y madres de familia que conforman la unidad educativa Manabí Tecnológico de la ciudad de Portoviejo, y a la vez se hace referencia de un posible presupuesto con un cronograma de las diversas actividades expuestas a realizar mediante la aplicación de dicha propuesta.

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. Calidad de las instituciones educativas

Investigando en la página de (UNESCO, 2011) se pudo conocer que: “La calidad educativa es más que el resultado académico de los estudiantes frente a exámenes finales y otros por el estilo, o tener una infraestructura, tecnología e instalaciones que aseguren comodidad a los estudiantes”.

Mediante la calidad educativa se busca un sistema en el que todos los niños y niñas sean integrados, y la diversidad y la flexibilidad sean vistas como un ingrediente importante para el desarrollo y crecimiento personal de todos los estudiantes, que los cambios que ocurran sean una parte muy valiosa de la sociedad y deben reflejarse en el colegio, de manera que las instituciones educativas sean capaces de ofrecer oportunidades en un rango de métodos de trabajo y el aprendizaje individual no se vea obligado a estar fuera de la comunicación y la participación estudiantil, es preciso que se acompañe de las actitudes de los profesores, el respeto y la formación profesional, pues son el vehículo para la construcción de una sociedad inclusiva y participativa (UNESCO, 2011).

Profundizando en el trabajo de (Black-Hawkins, s.f., pág. 1) se encontró que:

El sistema educativo tiene la responsabilidad de formar personas con sentido de convivencia democrática. Eso exige, no sólo replantearse las prácticas educativas que acompañan a las rutinas escolares, sino también educar directamente desde los derechos humanos, la justicia, la lucha contra todo tipo de discriminación por razón de género, raza o religión, el rechazo de estereotipos, la aceptación del otro, el interculturalismo, la solidaridad con los más débiles.

Una educación de calidad, es esencial para el aprendizaje verdadero y el desarrollo humano, se ve influida por factores que proceden del interior y el exterior de un aula, como la existencia de suministros adecuados, que facilitan la transmisión de conocimientos y aptitudes necesarios para triunfar en una profesión y romper el ciclo de pobreza, la calidad desempeña un papel crítico a la hora de disminuir la brecha existente entre los géneros en materia de educación básica.

Según el reporte de la UNICEF el obstáculo más importante que dificulta la educación en ciertos lugares como Kwanawis, es la discriminación por motivos de género: las niñas constituyen el grupo poblacional más extenso privado del derecho a aprender, ya de los 93

millones de niños y niñas desescolarizados, casi el 52% son niñas. Para los progenitores que cuentan con recursos limitados, la calidad de la educación desempeña un papel crucial a la hora de decidir matricular a sus hijas o que éstas prosigan su educación, si las niñas no aprenden, si lo que aprenden no es útil, o si el entorno escolar no es seguro, los progenitores no enviarán a sus hijas a la escuela.

Mejorar la calidad educativa debe ser la prioridad de cualquier programa cuyo objeto sea escolarizar a las niñas y lograr que prosigan con su educación, promoviendo entornos que facilitan su formación. Existen al menos cinco elementos clave que afectan a la calidad de la educación: lo que el estudiante trae consigo, el entorno, los contenidos, los procesos y los resultados (UNICEF, s.f.).

Indagando en la obra de (Beresaluce, 2008, pág. 15) leída en una publicación de Gairín y Martín (2002) se conoció que “la calidad no es nada nuevo. Ni siquiera en los contextos educativos, por lo que es conveniente y posible hacer una aproximación racional y lógica a los planteamientos, posiciones y alternativas de aplicación”.

Para establecer la calidad educativa se debe partir de certezas, implicando a toda la comunidad que respondan a los cambios de interés prioritarios en las organizaciones educativas, sin perder la perspectiva del compromiso conjunto y de la acción focalizada hacia la mejora continua que deben perseguir los centros educativos para lograr ser unidades de calidad. Para ello debe enfocarse a lo siguiente: Mejorar los centros, sus recursos, la planificación, las relaciones internas y externas, evitar los agravios comparativos dentro de la doble red pública y privada, apoyar el desarrollo personal y profesional de los docentes, resolver la atención a la diversidad con propuestas integradas y nuevos perfiles profesionales, mejorar la convivencia y la información interna y externa y con ello se habría mejorado tanto cuantitativamente como cualitativamente la educación de un país (Beresaluce, 2008).

De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador el significado de la expresión calidad educativa es controvertido ya que siempre tendrá una vinculación histórica debido a puede evolucionar en el tiempo y representar una cierta aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo. La diversidad de posturas existentes siempre va a condicionar a lo que cada persona o grupo de personas considera que debe ser el fin o propósito principal de la educación como actividad humana. Por lo tanto, no se trata de un concepto neutro, sino que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política. Por ello el propósito de definir la calidad educativa dependerá de la manera como las personas han sido educadas mediante mecanismos de socialización para la creación de capacidades y emprendimiento que transforme y mejore la sociedad.

En el Ministerio de Educación se trabaja con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, en el cual el sistema educativo de calidad se da en medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera, contribuyendo a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

El mismo ministerio indica que para que el sistema educativo sea de calidad, se debe tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos como son el rendimientos de estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple, sino también en el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática que contribuya a la calidad de las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares, implementando mecanismos estándares que sirvan para orientarlos y apoyarlos en un sistema de evaluación oportuno y eficaz (Educación, 2012, pág. 5).

La (Constituyente, 2008, pág. 27) en su artículo 26 dice que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”.

Para que exista una educación de calidad en el país, se debe establecer qué tipo de sociedad queremos tener y como se va a mejorar mediante un sistema eficaz que contribuya al derecho de tener y participar en el proceso educativo; adicional a esto se debe mantener una educación de igualdad de oportunidades que permita el acceso a todas las personas brindando los conocimientos necesarios que estimule la permanencia y el logro de metas que conduzcan el tipo de sociedad que aspiramos.

En la misma (Constituyente, 2008, pág. 27) en el artículo 37 estipula que:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Para ello se necesitan estándares de calidad que (Educación, 2012, pág. 6) los establece como:

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal

sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares de calidad son utilizados para apoyar y monitorear los sistemas educativos implementados en la nueva reforma curricular con el propósito de ofrecer insumos y suministros que establezca una mejor toma de decisiones que mejore la calidad del sistema educativo, para ello se plantea diversos tipos de estándares como son:

Estándares de Gestión Escolar. Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de Desempeño Profesional. Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Estándares de Aprendizaje. Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

Estándares de Infraestructura Escolar. Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente (Humano, 2012).

1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

Las instituciones educativas son catalogadas como una organización ya que cumplen el fin de brindar servicios a la comunidad creando personas competitivas capaces de cumplir con las expectativas de la sociedad.

Investigando en la obra de (Ibora, s.f., pág. 7) se conoció que “Una organización se define como un conjunto de personas, que con los medios o recursos adecuados, funciona mediante un conjunto de procedimientos y reglas establecidas para alcanzar un fin determinado”.

Toda organización planifica cada una de sus actividades, desde que inicia sus procesos comerciales se plantean metas a corto o largo plazo que se van realizando según la capacidad con la que está cuenta para la consecución de un fin.

En una institución educativa también se plantean metas que conlleven al logro de sus objetivos o a la culminación del plan de acción estipulado a través del ministerio de educación al inicio de cada año escolar, estas son sin fines de lucro y regidas bajo normas gubernamentales en beneficio de la comunidad.

En la ciudad de Portoviejo una de las instituciones que combina tecnología y modernidad es la unidad educativa “Manabí tecnológico”, que durante años se ha dedicado al servicio de la comunidad portovejense formando jóvenes preparados, competitivos y capaces de afrontar un sistema de educación superior en diversos lugares del Ecuador, para lo cual mantiene una planificación integrada por procesos estratégicos acorde a su misión y visión.

Misión

Impartir una educación humana, inclusiva, propositiva y participativa con alto contenido científico, investigativo y tecnológico, para la formación de bachilleres capaces de enfrentar con eficacia las exigencias de su época.

Visión

Ser líderes en la formación integral de estudiantes que respondan a los retos y exigencias de su época en la sociedad de manera ética, eficaz y viviendo en armonía con el medio ambiente. (plantel)

Es importante señalar que la visión y misión de una institución debe ser planteada con objetividad a un plazo apropiado que permita la proyección y ejecución de metas que

favorezcan a la institución en general, la misma debe ser reformada en un tiempo prudencial conforme sean las necesidades del entorno.

Analizando la página web de (UNICEF, 2007) se conoció que:

La evaluación pedagógica tiene lugar simultáneamente con el aprendizaje y pretende mejorar la capacidad del alumno para estudiar. La capacidad de leer y escribir y los conocimientos básicos de aritmética, así como la formación para la vida cotidiana, pueden evaluarse en el marco del aula.

La (Constituyente, 2008, pág. 27) estableció 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. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Esta ley fue creada con el propósito de establecer la necesidad y el derecho de todos los ciudadanos en tener una educación a lo largo de su vida, sin importar su edad o condición social, la sociedad ecuatoriana debe incluirse en una educación de calidad y con las condiciones propicias para su acceso y estimulación.

Investigando la obra de se conoció que las mejoras de las instituciones educativas y las reformas educativas tienen que ver con aprendizaje organizacional y renovación. Una institución educativa puede ser considerada como un negocio debido a su continua exigencia y grandes expectativas por parte de los clientes, ocasionando una renovación periódica de su organización (Valenzuela, 2010).

La administración ha fundado sus metas en lograr que los líderes atiendan la mejora continua y la innovación en todos los aspectos llenando al máximo los requerimientos necesarios para un éxito constante, de esta forma se vincula a las instituciones educativas que requieren de un liderazgo eficiente y eficaz que conlleven a la construcción y soporte del aprendizaje organizacional.

Las instituciones educativas tienen un papel importante que cumplir dentro de la sociedad ya que estas conducen a las personas en el proceso de aprender, el cual está determinado por las condiciones institucionales y educativas que presentan sus líderes en el momento de plantear el plan anual de cada institución.

Considerando la obra de (Maldonado, 2010) se supo que:

La institución educativa es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en post de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura de la institución.

La institución educativa tiene autonomía pedagógica institucional y administrativa en el marco de políticas y normas nacionales, regionales y locales. Su creación, en el caso de las instituciones educativas públicas y la autorización de funcionamiento y el de las privadas corresponde a las direcciones regionales de educación en coordinación con las unidades de gestión educativa local.

Las unidades educativas están formadas no solo por estudiantes, sino también por el personal docente, administrativo, directivos, y demás que labores en ella; todos deben estar comprometidos con la institución trabajando por un bien común, en la ejecución de normas y reglamentos institucionales que mantenga una equilibrada vinculación entre autoridades y estudiantes para un fin común.

Analizando página de (Educación, 2013) se pudo conocer que:

Cada Unidad Educativa del Milenio proporcionará la oferta educativa que complemente las necesidades de la comunidad en donde esta se emplace; la oferta podrá cubrir EGB y Bachillerato, ya sea con cobertura propia o mediante instituciones “anexas”. Gracias a su carácter experimental, las UEM elaboran su Plan Educativo Institucional de forma participativa, y respetan así las características culturales, sociales y económicas (párr. 2).

Las Unidades Educativas del Milenio son instituciones públicas que el gobierno nacional ha tratado de implementar a lo largo de su periodo ejecutivo, fomentando la educación de calidad con instrumentos adecuados y asequibles a los niños y niñas de las comunidades lejanas e ingresando de apoco a todo el territorio nacional, estas son de carácter experimental y de alto nivel, fundamentadas en conceptos técnicos y pedagógicos apropiados para el engrandecimiento de la sociedad en que éstas son ubicadas.

Para que sea posible una educación de calidad en las instituciones del estado, es preciso desarrollar procesos que alcancen el mejoramiento pedagógico (Educación, 2013, pág. 1) como son:

1. Construcción participativa del Plan Educativo Institucional Comunitario.
2. Jornadas de socialización del Plan Educativo Institucional de la CEMIL.
3. Ejecución de planes de mejora de la Comunidad Educativa del Milenio.
4. Proyectos de emprendimiento de las UEM.
5. Integración con la comunidad.
6. Uso de las tecnologías en el proceso de aprendizaje.

Una vez planteado estos procesos, es de suma importancia que las comunidades estén estrechamente vinculadas en su ejecución, ya que de esto dependerá el éxito de este tipo de proyectos que busca maximizar el bienestar de los estudiantes y de su comunidad en general, para ello el ministerio de educación fomenta su integración con cursos o seminarios brindados a padres de familia que no cuentan con los conocimientos necesarios para ayudar a sus hijos en sus tareas diarias, logrando que la sociedad en conjunto se beneficie con estas instituciones del milenio.

Otro de los programas del gobierno Nacional es el de Educación Sin Fronteras que fomenta objetivos para el desarrollo mediante una guía para padres que desarrolle sus actividades cotidianas, el programa es consciente de las dificultades existente en el seno familiar debido a la falta de conocimientos y desarrollo que presentan las zonas rurales de ciertos sectores del país por lo que se plantea promover y facilitar el tratamiento de los objetivos y desarrollo de las escuelas del milenio desde casa; promover este tratamiento supone acrecentar la responsabilidad de padres y madres en la visión que sus hijos e hijas tengan de lo que es el desarrollo, de lo que puede ser y de las condiciones y consecuencias que esto presenta.

La familia es el perfecto escenario para la transmisión de actitudes, de posturas y pensamientos ante las cosas que organizan el comportamiento de las personas, la responsabilidad ante las organizaciones del milenio de los estados y gobiernos puede pasar por la financiación o por las decisiones políticas, sin embargo, en el familiar reside precisamente la creación o el cambio de actitudes. Así como las instituciones internacionales toman decisiones que tienen consecuencias a nivel global, por lo tanto inciden en nuestra vida cotidiana, del mismo modo es importante destacar el impacto, tanto local como global, que tienen nuestras acciones cotidianas lo que hacemos en casa, en nuestras vacaciones, en nuestro tiempo libre, entre otros.

Mediante el quehacer diario cada persona tiene la oportunidad de actuar con respeto y responsabilidad en el cuidado de su vida y su familia, posibilitando a sus hijos e hijas a

dimensionar en pequeñas acciones cotidianas el impacto que se puede lograr en la construcción de un mundo mejor.

Como ya se investigado es preciso decir que no es posible acabar con la pobreza si los futuros habitantes de los países no cambian su actitud, no es posible cuidar el medio ambiente si no se reduce el gasto energético, no es posible reducir la mortalidad infantil si se sigue consumiendo tantos recursos químicos provenientes de países netamente industrializados, no es posible variar la posición de las mujeres en el mundo sin en cada lugar no obtienen el reconocimiento y el papel que les corresponde, no es posible mejorar la educación si no se mejora las instituciones, los educadores y el tipo de enseñanza que estos brindan (López, 2011).

Analizando el trabajo de (Gento S. P., 2012, pág. 4) se pudo conocer que:

Los Identificadores de calidad son aquellos componentes que, conectados con el producto educativo logrado, con la apreciación del mismo y con los procesos de funcionamiento, permiten la evaluación del gado de calidad alcanzado por una institución educativa.

Este tipo de identificadores se presentan de la siguiente manera:

El producto educativo. En un centro educativo el producto se refiere, al logro de la educación, pero este concepto general implica una diversidad de elementos que deben especificarse y hacerse operativos con el fin de facilitar su control y evaluación.

La satisfacción de los estudiantes. Este identificador es lo que se considerara como la satisfacción del cliente externo; no, precisamente, porque los estudiantes sean elementos externos a la institución educativa, sino porque son ellos los que directa e inmediatamente reciben el producto educativo de la educación, es decir, son los primeros afectados por el desarrollo que la educación produce.

La satisfacción del personal. La satisfacción de las personas de una determinada institución está íntimamente relacionada con las últimas tendencias de la organización de entidades o instituciones, en las que la participación de sus miembros constituye un principio esencial de funcionamiento institucional.

El impacto del producto educativo. Este identificador hace referencia a la repercusión que la educación alcanzada por quienes han sido estudiantes en la institución educativa (Gento S. P., 2012, págs. 4-5).

1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

Investigando en la obra de (Garcés, 2013) su pudo saber que:

Evaluación es un proceso continuo, integral, participativo que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla mediante información relevante. Como resultado, proporciona juicios de valor, que sustentan la consecuente toma de decisiones. Permite mejorar, de manera gradual, la calidad del objeto de estudio. Descansa en el uso de indicadores numéricos como de orden cualitativo.

La evaluación del desempeño docente, está orientado a los logros de aprendizaje en las instituciones de educación superior para lo cual es necesario puntualizar en la ventaja que significa el contar con un sistema de evaluación que establezca el nivel de aprendizaje de los estudiantes.(párr. 3).

En toda institución una de sus partes más importante es el personal docente, ya que a través de ellos se imparten los conocimientos necesarios para formar jóvenes capacitados y capaces de lograr sus propios objetivos; para ello se debe mantener un sistema de evaluación interno que permita controlar las fortalezas y debilidades que se puedan presentar en cada docente, a medida que cambia el sistema educativo nacional se los debe capacitar a fin de que estén actualizados a las nuevas tendencias educativas y puedan impartir conocimientos actuales con estrategias específicas en mejora de la institución.

Analizando en la página de (Colombia, 2014) se conoció que:

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente (párr. 2).

En la misma página se pudo conocer el proceso que conlleva una evaluación al desempeño de los docentes en las diversas instituciones educativas como son: Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores; Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores; Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad; Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de

Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores del país (Colombia, 2014).

Investigando en la obra de (Rico, 2010, pág. 7) se pudo conocer que: “La evaluación es el proceso de recolección, sistematización y análisis de información útil, suficiente, variada y pertinente, sobre el objeto de evaluación que permita guiar la toma de decisiones para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje”.

En años anteriores la evaluación se aplicaba únicamente al rendimiento académico de los alumnos, en la captación de los conocimientos impartidos en un periodo de clases tales como conceptos o principios, dejando a un lado la evaluación al tipo de enseñanza que se impartía en los diversos centros educativos ya sean fiscales o particulares. Actualmente, se ha visto la necesidad de ampliar los términos de la evaluación a otros ámbitos de tal manera, que ha ido ganando espacio como un instrumento esencial en todos los procesos educativos, mejorando así la enseñanza y el aprendizaje impartidos.

De tal manera, la actividad educativa de alumnos y profesores se encuentran estrechamente vinculadas por la evaluación, pues ésta arroja una visión sobre qué y cómo aprenden los alumnos, y qué y cómo enseñan los profesores. Por esta razón, la evaluación a los profesores se ha hecho cada vez más necesaria en Ecuador, permitiendo el fortalecimiento de la enseñanza en las instituciones y las estructuras académicas propias de cada plantel (Rico, 2010).

Si bien es cierto que el mejoramiento del aprendizaje en los estudiantes es el objetivo principal en toda labor educativa, la medición de estos resultados no es la única forma de medir la calidad del docente, de acuerdo a lo analizado en el texto de (Rúiz, 2009) se puede expresar que las revisiones recientes de un sin número de publicaciones centradas en los diferentes aspectos de la calidad de los docentes han sugerido las siguientes dimensiones:

- Calificaciones del maestro: éstas incluyen “insumos” como credenciales, años de servicios, títulos obtenidos, certificaciones y otro desarrollo profesional pertinente.
- Características y prácticas en la clase del maestro: éstas consideran actitudes, expectativas y características personales. Las prácticas son las estrategias, métodos y acciones empleados por los maestros en el aula y en su interacción con los estudiantes.
- Eficacia del maestro: una evaluación del grado en el cual los maestros en servicio activo contribuyen a los resultados del aprendizaje de los estudiantes. (p. 14).

Considerando la obra de (Bourgonje, 2011, pág. 19) se pudo conocer que:

Entre los numerosos factores que afectan a la calidad de la educación, es de amplio reconocimiento que los docentes juegan un papel crucial y algunos, incluso, afirman que la calidad del maestro es el factor más influyente en el rendimiento escolar estudiantil. Por tanto, investigadores, diseñadores de políticas, diseñadores y evaluadores de programas buscan formas de abordar la calidad y el aprendizaje del docente y programas prometedores de mejoramiento de la docencia.

La competitividad del docente es una forma de analizar su calidad, ya que proporciona un marco para hablar de las cualidades esenciales que se esperan de ellos. Actualmente, en todo el Ecuador, se han implementado muchas reformas en el sistema de educación teniendo por objetivo lograr que éste sea más funcional en el desarrollo de las aptitudes necesarias en la práctica diaria.

La evaluación como juicio y catalogación de la acción docente es algo que en las unidades educativas siempre se ha hecho y se hace de manera permanente. Tanto los alumnos y las mismas familias de éstos, están siendo evaluado con el comportamiento pedagógico de los docentes o departamentos de psicología que se enfocan en los problemas familiares o interpersonales que los estudiantes presentan a diario. Sin embargo, los criterios y perspectivas con que se evalúa y desde los que se evalúa, difieren mucho unos de otros, debido a que los profesores solo evalúan la capacidad intelectual del alumno. No obstante, cada vez que se propone hacer una evaluación con carácter sistemático, a la institución en general los docentes o directivos la consideran como una amenaza que pone en riesgo su trabajo o capacidad de impartir conocimientos.

El tema de la evaluación docente está ligado a los avances y desarrollos educativos de las recientes reformas que se están dando en el país y que están más centradas en la calidad que en la cobertura (Álvares, s.f., pág. 2).

Examinando el texto de (Murillo, 2006) sobre las evaluaciones del desempeño y carrera profesional del docente se puede expresar que la idea más tradicional de este tipo de evaluación se concentra especialmente en los procesos valorativos ligados a la selección de los docentes, de aquí, que poco a poco se ha extendido la importancia de evaluar a los docentes como medio para el mejoramiento de su desarrollo profesional. Desde esta perspectiva, la inicial idea de una evaluación destinada básicamente a la verificación de los alcances que han presentado los docentes a través de los estándares o criterios mínimos, lo cual, sería una evaluación de carácter aditivo, que en la actualidad suele ser complementada con una perspectiva donde el objetivo primordial, es ayudar al docente a mejorar su

desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas y perspectiva que coincidan con la evaluación formativa para el desarrollo profesional del mismo.

Investigando en lo expuesto por el profesor Mateo (2000) leído en el contexto de (Murillo, 2006) se expresan las dificultades que conlleva la evaluación de los docentes como son:

Conceptuales, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente.

Técnico-metodológicos, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que, en muchas ocasiones, no convencen a los docentes.

De gestión política de la evaluación, que inciden en la forma en que la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad.

Normativo-legales, a partir de los cuales es necesario plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación, y preservar las garantías de los evaluados.

Culturales relacionadas con la evaluación, donde se insiste en la importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.

Éticas, que combinan la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados, con las acciones que se deriven de la evaluación. (p. 87).

Analizando la publicación de (Abdón, 2007) Sobre los modelos de evaluación a los docentes se puede citar que: "tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de ante mano qué se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué."(p. 31).

Indagando en el mismo libro de (Abdón, 2007) en el cual, se caracterizan cuatro tendencias o modelos de evaluación del desempeño docente como son:

Modelo centrado en el perfil del maestro hace énfasis en una serie de características para la obtención de un docente ideal, este tipo de modelo regularmente es elaborado por expertos, con la ventaja de que se utiliza un patrón general a seguir por los docentes, no obstante, presenta la desventaja de que el docente es ideal por lo que sigue más no por lo que en realidad es.

El Modelo centrado en los resultados obtenidos, no interesa qué sea el maestro en sí, sino, cual es el producto de su labor. Se enfatiza el tipo de aprendizaje que obtienen los

estudiantes a lo largo del periodo escolar, presenta una de ventaja que es su pragmatismo, ya que concentra su interés, en los resultados de la trabajo del docente. Mediante este modelo, no se necesita evaluar al docente directamente, sino, evaluar a sus estudiantes a fin de saber qué saben, cuánto saben, y tan bien lo saben.

No obstante, las evaluaciones masivas no siempre reflejan los esfuerzos que el docente ha realizado en mejoras de los conocimientos y vida de los estudiante como en casos especiales, o niños con dificultades, es por ello que se plantea incrementar un programa de evaluación integral que cubra todos los aspectos de los cuales el docente amplía su labor de enseñar a un grupo de estudiante.

Modelo en el comportamiento del docente dentro del aula, hace referencia en la forma como el docente lleva a cabo las diversas actividades de enseñanza-aprendizajes, este modelo se vuelve interesante en la medida en que el mismo llama la atención sobre la forma como el docente trabaja, de su entrega y compromiso, lo cual, indiscutiblemente determina los resultados. Son embargo de acuerdo a este estudio se presume que se puede llegar a sobre-valorar el activismo, sin tener presente los resultados de su labor.

Modelo de la práctica reflexiva. Este modelo invita al docente a tomar conciencia de su trabajo diario, observando sus ventajas y dificultades para proseguir en un proceso de continuo mejoramiento profesional. Este tipo de modelo tiene la peculiaridad de general disciplina en los procesos evaluativos ya que se apoya principalmente en la auto evaluación y compromiso por parte de los docentes, no obstante, carece de parámetros indispensables como los objetivos los cuales determinan que tan eficiente ha sido su labor, así como la magnitud de su mejoramiento.

Investigando sobre los conocimientos que deben presentar los docentes se encuentra una idea de Ball y Cochen (1999) leída en una publicación de (Marcelo, 2009) afirman que:

Los profesores deberían comprender bien la materia que enseñan, de forma completamente diferente a la que aprendieron como estudiante. No solo deben conocer en profundidad los contenidos, sino también la forma en que estos se conectan con la vida cotidiana, para resolver problemas. Además de conocer la materia que enseñan, los profesores deben conocer mucho acerca de los estudiantes, cómo son, y qué les interesa. No se trata solo de conocer a los estudiantes individualmente, sino conocer también sus diferencias culturales, incluyendo el lenguaje, la clase social, la familia y la comunidad. Finalmente Ball y Cochen afirman que los profesores necesitan igualmente conocer sobre didáctica, modelos de enseñanza, y sobre la cultura del aula. (p. 84).

Según lo presentado en el texto de (Murillo, 2006) el propósito de la evaluación del desempeño del docente, es por una parte mejorar la calidad de la enseñanza que se imparte en la instituciones educativas, y la otra es la obtención de la información para la toma de decisiones respecto al docente, como puede ser el incremento salarial o algún tipo de promoción que estimule el mejoramiento continuo. El primero de este propósito conlleva una evaluación de tipo formativo y la otra sería de tipo sumativo.

En algunos países que efectúan la evaluación a sus docentes, presentan como uno de sus propósitos básicos, el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, de tal forma, que se busca ayudar al desarrollo profesional del docente mediante el mantenimiento y la optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza-aprendizaje. Además se puede afirmar que este tipo de evaluación formativa, es considerada un propósito fundamental en los sistemas de evaluaciones internas, así como, en las evaluaciones de los docentes que son desarrolladas en los mismos centros educativos para evaluar a sus educadores.

No obstante, la evaluación externa del desempeño de los docentes, combina el carácter formativo, con el sumario ya antes mencionado. Es de aquí, que con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza, se busca la obtención de la información a fin de clasificar a los docentes para tomar las mejores decisiones administrativas. De acuerdo a esta investigación, la mayoría de los países en la que existe la evaluación externa de sus docentes, se han presentado repercusiones consideradas como duras para la vida profesional de los evaluados, es decir, consecuencias sobre su salario o promociones, incluso ha llegado a incidir de manera distinta en el futuro de cada docente.(Murillo, 2006).

Indagando en la misma obra de (Murillo, 2006) sobre los fundamentos de los sistemas de evaluación se puede citar lo siguiente:

Cualquier propuesta de evaluación docente parte de una concepción de lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que: se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas. Así, es clásica la propuesta de Scriven, quien en un análisis detallado de los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destaca los siguientes elementos para la evaluación de los docentes: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad. Pero también es posible partir de un modelo teórico, como es el de la eficacia docente. Así, tendríamos que los contenidos

o ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad docentes. (p. 96).

Indagando sobre los instrumentos más comunes que son utilizados para la óptima evaluación de los docentes se puede exponer varios puntos como son: la observación en el aula, que es un procedimiento indispensable para obtener la información sobre el desempeño que presenta un docente, la forma como este se desenvuelve frente a sus alumnos diarios, este tipo de observación se la puede realizar de forma formal, es decir, preparada de ante mano y con el conocimiento de todos los involucrados, o informal, es decir, sin una preparación previa. Para el buen desarrollo de este instrumento se puede utilizar un protocolo de observación cerrado o de forma abierta a los conocimientos del evaluador; esta observación la puede realizar tanto el director, un inspector, algún colega o algún experto según sea el caso y su utilización.

La entrevista a los profesores, la misma que frecuentemente, se realiza a través de una escala de evaluaciones aplicadas de manera escrita, en forma de cuestionarios u oralmente en forma de entrevistas personalizadas. Estas pueden ser cuantitativas o cualitativas, ya que pueden ser utilizadas para valorar estrategias de manejo del aula, habilidades inductivas, personalidad del docente, preparación académica y personal, actitudes e intereses, entre otros.

El informe de la dirección del centro educativo, que generalmente, es solicitado a la dirección de la institución, en él se deben señalar tanto las capacidades del docente como el desempeño de la tarea que se ha venido desarrollando.

El test y pruebas estandarizadas, son utilizadas para analizar las habilidades básicas, así como, los conocimientos pedagógicos y académicos de los docentes.

El portafolio del profesor, este instrumento es una recopilación de varios documentos que contienen el desempeño del docente, como son: la planificación, notas escritas enviadas por los padres de familias, apuntes, materiales de trabajo, resultados de los alumnos, entre otros. Es decir, es una colección de experiencias vividas por el docente mediante el desempeño de su labor profesional.

Pruebas de rendimiento a los alumnos, este instrumento se lo utiliza para estudiar el impacto del trabajo sobre los estudiantes, considerando los resultados académicos que estos presenten.

Las entrevistas y cuestionarios dirigidos a los alumnos o a sus familiares, es utilizada para obtener información sobre el desempeño de los docentes, a través de la aplicación de

cuestionarios de preguntas cerradas, dirigidos a los alumnos y a los padres de familias o representantes.

La autoevaluación, es utilizada en ciertas instituciones las cuales piden a sus docentes que elaboren un informe en el que se presente su propia autoevaluación, que conlleve la preparación de la enseñanza semanal, la creación de un ambiente para el buen aprendizaje, la enseñanza efectuada a los estudiantes, así como las responsabilidades profesionales que mantenga dentro del establecimiento. (Murillo, 2006).

Analizando la obra de (Trucios, 2012) sobre la estructura de la evaluación del desempeño docente se puede citar las siguientes preguntas orientadas al desarrollo de la evaluación como son:

¿Qué se evalúa?

- a) Un buen clima para el aprendizaje en el aula y la escuela
- b) El manejo de los contenidos curriculares que enseña el docente
- c) El compromiso laboral de los docentes con sus estudiantes y la escuela
- d) Las altas expectativas que los docentes tienen sobre el rendimiento académico de sus estudiantes
- e) La metodología docente o repertorio didáctico (sesiones estructuradas y preparadas, metodologías activa y variada, utilización de recursos)

¿Quiénes evalúan?

Las personas que participaron como evaluadores: el docente que se desempeña como evaluador, el personal directivo- directora y subdirector- y dos representantes de los padres de familia.

¿Cuándo se evalúa?

El proceso de evaluación se realiza durante el periodo del año lectivo de abril a diciembre. El recojo y valoración de la información es permanente durante el período de evaluación. El calendario y cronograma es establecido por el comité evaluador de la Institución educativa previa coordinación con la Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y las instituciones educativas participantes. Comprendió las siguientes

etapas: Este proceso se desarrolla a través de las estrategias de auto evaluación y de hetero evaluación. (p. 8).

1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

El propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño a los Directivos, es la contribución del mejoramiento de todas las unidades educativas, a través, de un buen desarrollo profesional de las personas a cargo de la gestión administrativa y directiva de la institución. De tal forma, que la promulgación de competencias directivas para mejorar los procesos de gestión y condiciones instituciones puede llegar al logro de mejores aprendizajes.

Debido a que el mejoramiento educativo es un paso fundamental de quienes lideran el interior de una unidad educativa, la evaluación del desempeño comprende a todos y cada uno de las personas responsables en llevar a cabo los procesos administrativos y direccionales de la organización. Es así que en este proceso participan todos los profesionales de la educación que cumplen funciones directivas en establecimientos fiscales del país.

Según lo difundido en el Manual de Desempeño Directivo, el punto de partida en el cumplimiento de la evaluación del desempeño directivo, está en la motivación que tengan los propios directivos para mejorar en forma permanente y constante, su liderazgo pedagógico, de tal forma, que al principio de cada año escolar, sus necesidades de desarrollo y de la institución educativa, debe ser plasmado en un plan anual educativo y presentado a las autoridades pertinentes de cada distrito, y al término del año escolar los resultados se deben sistematizar en un informe de resultados de la implementación, a fin de que se pueda proceder a la verificación del nivel de cumplimiento que se ha presentado dentro de la institución educativa.

Esta información que se obtiene cada año, se la debe presentar en una escala de evaluación, que permita catalogar el desempeño de los diversos líderes educativos en cuatro categorías como son: destacado, competente, básico e insatisfactorio. Esta información puede dar un cuadro de referencia a fin de orientar los futuros esfuerzos y desarrollo profesional necesarios para la continuidad del proceso de mejoramiento del desempeño directivos.

De tal modo, que la evaluación del desempeño directivo es una herramienta que permite concretar, con un grado de objetividad y formalidad, las legítimas motivaciones del desarrollo profesional tanto de los docentes como de los directivos, así como de la articulación de inquietudes de las necesidades y mejoramientos de todos los establecimientos. (Educación, Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos, 2007).

En los últimos años el tema de liderazgo en los centros de educación es algo recurrente que genera incertidumbre por parte de las autoridades y no ha sido bien recibido en ámbitos educativos, ya que se asocia con un modelo de organización que mantienen enfoques más propios del mundo de las empresas, que del mundo de la educación.

Muchas percepciones se han enfocado incluso como perniciosas del mundo de las empresas y ajenas a las características del sistema educativo, de esta forma se asocia al liderazgo como una visión individualista lejos del trabajo en equipo propio de las instituciones educativas que no perciben la necesidad que tienen las entidades de hacer de sus directores unos líderes capaces de llevar la integridad educativa a sus más altos estándares de popularidad ante la sociedad en que se forman.

El liderazgo directivo se ha hecho cada vez más complejo, debido a las responsabilidades que se le han atribuido y a la vez el planteamiento de cuenta en los resultados obtenidos dentro del centro educativo. En el seminario de (Fernández, 2013, pág. 2) se conoció que:

“Esta situación es muy similar en casi todos los países y es una consecuencia del fenómeno de la globalización, del afán y necesidad de los países por tener un sistema educativo competitivo y del supuesto de que los directores y directoras juegan un papel clave en el éxito de las reformas educativas”.

Es claro que cada vez más se plantea a la educación como un fenómeno de alta complejidad que no se puede abordar satisfactoriamente sino mediante una visión compartida que aproveche lo mejor de todos los que participan. A medida que se conoce y se fomenta la educación de calidad a docentes, directivos y alumnos, se hace importante desarrollar mecanismos de interacción y de influencia interpersonal para fortalecer a los grupos que sienten deficiencia en las especialidades que fomentan dentro de la institución (Fernández, 2013, pág. 3).

En el Ecuador se busca formar líderes de calidad en todas las unidades educativas que contribuyan de manera significativa a la gestión que se llevan a cabo en las diversas

instituciones del país. Al hablar de estándares de desempeño profesional directivo se trata de hacer referencia al liderazgo en forma pedagógica tanto al talento humano como a los recursos que poseen designados por el ministerio de educación. El (Educación, 2012, pág. 15) dice que “es importante aclarar que cuando hablamos de directivos nos referimos a aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar”.

Investigando en la obra de (Gento, 2011, pág. 3) se conoció que:

“En toda iniciativa compartida por seres humanos, la existencia de verdaderos líderes y el ejercicio de un auténtico liderazgo constituye un componente fundamental de la efectividad y calidad de tal iniciativa. Aunque el liderazgo debe ser contemplado dentro de diferentes campos de intervención y ejercido por personas o grupos de personas adecuadas a tales campos de intervención, su potencial liberador de energía aparece cada vez más evidente”.

La evaluación que se realiza a los líderes de las unidades educativas de acuerdo al (Educación, Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos, 2007), se efectúa con el propósito de conducir y liderar un Proyecto Educativo Institucional mediante el cual se entregan atribuciones pedagógicas, administrativas y financiera como son:

En lo Pedagógico.

- Formular, efectuar un seguimiento y evaluar los objetivos y metas del establecimiento, así como los planes y programas de estudio y estrategias para su implementación.
- Organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.
- Adoptar las medidas para que los padres y apoderados se informen regularmente sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos o pupilos.

En lo Administrativo.

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes de aula y del personal administrativo del establecimiento educacional.
- Proponer el personal docente de contrata de reemplazo.

- Ser consultado por el Sostenedor en la selección de los profesores destinados a su establecimiento.
- Promover una adecuada convivencia social y profesional en el establecimiento.

En lo Financiero.

- Asignar, administrar y controlar los recursos materiales que le fueron delegados en conformidad con la ley. (p. 12).

La evaluación del desempeño de los directores juega un papel importante al momento de identificar las distintas áreas que requiere mejoramiento dentro de la institución educativa, así como, de un apoyo enfocado al liderazgo escolar y al mejoramiento de la práctica laboral, generalmente, los países llevan a cabo procesos de evaluación del desempeño, sin embargo, se presentan diversas inquietudes hacer de los instrumentos y mecanismos sólidos a fin de llevar una buena supervisión y evaluación del desempeño de los líderes educativos. (Pont, 2009).

Indagando en el texto de (Pont, 2009) se puede expresar que en la mayoría de países que efectúan evaluaciones a sus directores lo hacen mediante procesos sistemáticos de evaluación, estos procesos son requeridos por la Autoridad Central y varían en gran medida de acuerdo al país, ya que en unos se efectúan evaluaciones mensuales y en otros se realiza cada tres o cuatro años. El proceso en las evaluaciones de los directores, son realizadas por diversas entidades, como son: el consejo escolar, el superintendente o la autoridad local y el inspector.

Analizando la obra de (Pont, 2009) sobre las evaluaciones a los directivos se puede citar lo siguiente:

Un conjunto de criterios similares en general guían las evaluaciones. A los directores se les evalúa con mayor frecuencia con respecto a su logro de objetivos predeterminados financieros y relacionados con el programa, así como a la calidad profesional general de su desempeño. En algunos casos, se toman en cuenta indicadores escolares, el avance y el desempeño de los alumnos y las percepciones de los padres de familias, maestros y estudiantes.

La consecuencia de la evaluación varía de acuerdo a los ajustes de sueldos o bonos son reconocimientos comunes para el buen desempeño; algunos países reconocen éste con oportunidades de formación profesional. Las sanciones por el mal

desempeño incluyen la retención de los aumentos de sueldos, el desarrollo de planes de mejora seguidos por evaluaciones adicionales, la negativa de estatus de contrato permanente, y en último caso, el despido.

En vista de la naturaleza de los criterios de desempeño y el aparente propósito de las evaluaciones, en periodo de evaluación del desempeño anual parece el más apropiado. Cuando ni las recompensas ni las sanciones están vinculadas con las evaluaciones, debería contarse con otros incentivos como la ética profesional o la relación positiva de trabajo entre el líder y el organismo evaluador. Siempre que sea posible, el contenido y los resultados de la evaluación deberían ser acordes con las metas mayores de desempeño y los estándares de liderazgo.

Lo que es más importante, la evaluación del liderazgo escolar deberá estar contextualizada. La duración en el servicio de los líderes, la composición del personal, la ubicación geográfica y la población estudiantil son factores todos que deberán tomarse en cuenta al evaluar la calidad del liderazgo. (p. 181).

Investigando en el texto presentado por el (Educación., 2012), sobre la gestión de los procesos pedagógicos se puede expresar que está definido como: “el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que comprende el colectivo de la escuela- liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes”. (p. 11).

Bajo esta definición, las instituciones educativas asumen la responsabilidad de gestionar e implementar los cambios de los procesos pedagógicos, así como de una cultura ética y participativa, la cual, contribuye una visión común entre los miembros de la unidad educativa, orientando el fortalecimiento de las capacidades y el compromiso de todos sus miembros con el fin de crear condiciones favorables in influyan al logro del aprendizaje de las y los estudiantes.

De tal forma, que se considera que toda institución educativa necesita de un liderazgo directivo, que asuma la conducción del organismo planteando metas y objetivos que contribuyan al desarrollo institucional; un buen liderazgo necesita orientar a todos los miembros, hacia la educación requerida, inspirando y movilizand las acciones de la institución en función de lo pedagógico. Una gestión democrática que se orienta al cambio institucional debe garantizar una enseñanza-aprendizaje de calidad comprometiéndose con los mismos a través de varias opciones como un buen ejercicio de liderazgo a fin de influir hacia estándares superiores comprometiéndose con mayores resultados; La promoción de la

organización autónoma de sus estudiantes para generar participación en la vida escolar; Una organización interna abierta, comunicativa y flexible, más democrática en sus procedimientos de toma de decisiones; La institucionalización de la evaluación como práctica docente colectiva y del aprendizaje de la experiencia de manera continua; es decir, que toda la comunidad educativa aprenda a mirarse y a valorar la evaluación como una oportunidad para aprender, tanto de los logros como de los errores. (Educación., 2012).

Se puede exponer que el liderazgo pedagógico en las instituciones educativas, constituye un escenario importante para el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas. Bajo este parámetro, es importante revisar el concepto de liderazgo y su reconocimiento en la organización escolar, una consideración inicial, es el hecho de configurarlo como un fenómeno o cualidad de la organización y no como un rasgo individual, en cualquiera de estos casos, el ejercicio de la dirección como liderazgo se ve como una práctica distribuida, más democrática, dispersa en el conjunto de la organización; en lugar de ser una característica exclusiva de los líderes formales, lo cual, supondría el regreso al modelo burocrático que se desea desertar. De acuerdo a lo expuesto por Bolívar (1997) leído en una publicación de (Educación., 2012) sobre el reto crítico que “es lograr un desarrollo institucional de las escuelas de manera que funcionen como unidades de cambio en las que el liderazgo está difuso porque el conjunto de miembros de la institución se ha apropiado de él”.

Analizando el texto encontrado u con la experiencia adquirida se considera, que los líderes educativos actualmente, asumen labores más amplias que hace una década atrás, los directores suelen expresar altos niveles de estrés, sobrecarga de trabajo e incertidumbre debido a que muchas de estas nuevas responsabilidades de liderazgo no están incluidas, de manera explícita, en sus descripciones de puesto. De tal forma, las prácticas de los directores no se están centrando explícitamente en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, sino más bien, en las tareas tradicionales del director o el administrador.

De esta manera, para que los líderes directivos alcancen un rendimiento eficiente, resulta esencial que sus responsabilidades estén bien definidas y las expectativas se enuncien con claridad por parte de los encargados Ministeriales. En este sentido, el Marco de Buen Desempeño del Directivo es un documento referencial en la construcción del sistema de dirección escolar, en tanto que configura un perfil de desempeño que permite formular las competencias necesarias para su formación y los indicadores para la evaluación. (Educación., 2012).

Es así, que analizando la (Constituyente., 2010) en su capítulo noveno sobre la evaluación educativa, establece que es competencia del Instituto Nacional de Evaluación Educativa llevar a cabo las evaluaciones integrales internas y externas del sistema nacional, con la finalidad de promover la calidad de la educación, lo cual, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos. Para ello se aplicarán evaluaciones continuas considerando los siguientes parámetros:

- Gestión educativa de las autoridades.
- Desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes.
- Desempeño de los directivos y docentes.
- Gestión escolar.
- Desempeño institucional
- Aplicación del currículo. entre otros.

Para efectos de un buen desarrollo tanto de las evaluaciones como de los parámetros ya antes mencionados se establece la incrementación de procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional, para tal efecto se tendrá presente entre sus funciones, el diseñar y aplicar las pruebas y demás instrumentos indispensables para la evaluación que determine la calidad del desempeño de los estudiante, docentes y directivos del sistema escolar ecuatoriano; el desarrollo de metodologías para las evaluaciones tanto nacional, zonal y local; analizar la información obtenida a través de las evaluaciones a fin de mejorar las decisiones educativas haciendo públicos los resultados y las difusión de las rendición social de las cuentas por parte de las autoridades del plantel.

Considerando el texto de (Rúiz, 2009) se puede expresar que el desempeño eficiente y eficaz de las instituciones educativas deben basarse en aspectos fundamentales como: liderazgo, si el encargado no está lo suficientemente comprometido con el máximo desempeño, ni dispuesto a forjar su prestigio con el cambio, las mayores probabilidades es que presente una vida laboral corta dentro de la institución. Es muy común que el pago por el desempeño sea distinto a la cultura organizacional de los distritos y sus educadores, sin embargo para que el cambio goce de una buena aceptación se necesita convencimiento y más que nada recursos financieros, que por lo general, lo ordena el funcionario del alto nivel del Estado, cabe destacar que el director es fundamental para llevar a cabo la implementación fructífera de programas de mejoramiento que fortalezca los niveles de comunicación y coordinación necesaria para el éxito de estos programas.

Planeación, un buen desempeño debe concebirse desde el principio y a la vez, reforzarse en forma ininterrumpida como un cambio importante dentro de la institución educativa, la cultura de la recompensa toca el núcleo de toda cultura organizacional, por tanto, se debe comprender las necesidades de una buena planeación con cambios al sistema de recompensa, el cual la debe efectuar el líder de la Unidad.

Recursos, son pocos los problemas que perjudica la iniciativa de un buen desempeño, se debe tener presente, que los recursos son indispensables para cubrir el pago al desempeño de quienes sean legibles para recompensas financiera por su excelente desempeño dentro de la institución.

Medición, la medición del logro tanto estudiantil como del docente y directivo, es un pilar fundamental en todo programa de desempeño educativo, ya que los participantes deben tener plena confianza en las actividades que se van a emprender y estar comprometidos con los objetivos del programa.

Compromiso, el éxito de los programas de desempeño depende fundamentalmente de los maestros, administrativos y demás líderes que comprendan a cabalidad lo que se propone y requiere cada institución educativa. (Rúiz, 2009).

2. METODOLOGÍA.

2.1. Participantes de la investigación.

El trabajo investigativo fue realizado en la unidad educativa Manabí Tecnológico, situado en la ciudad de Portoviejo en la ciudadela Los Tamarindo, es una institución de educación media, mixto, humanístico y técnico, de jornadas: Matutina y Vespertina; con ciclos de Educación Básica y Bachilleratos, dedicado a la formación de la juventud para preparar e incorporar bachilleres que contribuyan al desarrollo socio-económico de la ciudad, la provincia y el país.

Esta institución promulga un liderazgo educativo, fomentando la igualdad, la diversidad, la tecnología, el emprendimiento tanto laboral como humano dentro del centro, cuenta con docentes capacitados y comprometidos con la institución a fin de entregar a la sociedad jóvenes aptos al desenvolvimiento laboral y educativo en cualquier institución superior que sean designados.

Su director junto con el nivel directivo cumple con sus funciones establecidas en el reglamento interno de la institución, el mismo que mediante su artículo 8 se conoce lo siguiente: “El director es la primera autoridad y el representante oficial del establecimiento, le corresponde cumplir con todas las disposiciones legales establecidas por la ley de educación y su reglamento”.

La finalidad que el rector persigue en la Institución es formar estudiantes líderes, democráticos, con sólidos principios éticos y morales, capaces de contribuir con el proceso de mejoras no solo en la institución sino fuera de ella, con fundamentos de cooperación e intercambio intercultural en toda la sociedad.

La institución cuenta con una infraestructura acorde a las necesidades que se requieren para el buen esparcimiento de conocimientos mentales y físicos que hacen que se mantenga un estatus de preferencia en la sociedad portovejense.

2.2. Población y Muestra de la investigación.

La recolección de datos se realizó durante el mes de mayo y se tomó como informantes a los actores principales del proceso educativo: las autoridades, los profesores, los estudiantes y los padres de familia quienes permitieron recabar las informaciones necesarias para detectar el nivel de la calidad educativa motivo de la investigación.

Imagen No. 1

Población a investigarse en la institución educativa Manabí Tecnológico	
Población a investigarse	
para el desempeño profesional del docente:	
Director	1
Inspector General	1
Docentes de la Educación Básica	19
Docentes del Bachillerato	28
Estudiantes de la Educación Básica	463
Estudiantes del Bachillerato	569
Padres de Familia	1000
Para el desempeño profesional directivo:	
Director	1
Inspector General	1
Consejo Directivo	37

Nota. Población correspondiente al total a investigarse en la unidad educativa Manabí Tecnológico.

Elaboración: La investigadora.

El universo para este estudio fue la población total de docentes y directivos, una muestra de la población de estudiantes y padres de familia que se realizó mediante la ejecución de la fórmula para calcular el tamaño de cada muestra.

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

2.3. Diseño y procedimiento de la investigación.

Para efecto de la investigación se desarrolló un proceso de tipo cualitativo, siguiendo el método descriptivo-explicativo, que después de recolectar, conocer el objeto de estudio, facilitó analizar el índice de capacidad intelectual de los evaluados y su formación pedagógica para el establecimiento de conclusiones sobre el tema estudiado.

Esta investigación también es proyectiva porque permitió diseñar una propuesta con alternativas factibles a través de un plan de capacitación pedagógica que mejore el

desempeño profesional tanto de docentes como de directivos de la institución, la misma que está sustentada en la investigación realizada a la unidad educativa Manabí Tecnológico.

2.4. Técnicas e instrumentos de la investigación

Se utilizaron varias técnicas dentro de esta investigación, como encuestas dirigidas al personal docente y directivos de la institución motivo de estudio, y la técnica de observación de forma no participativa, en aspecto de conocimiento previo al docente a observar, de tal forma, que los docentes escogidos para realizar la ficha de observación de clase, no tenían conocimiento sobre el momento escogido para realizar dicha observación, ya que fue realizada de forma discreta a fin de no interferir con el proceso de enseñanza brindada por el docente.

La técnica para la recolección de datos que se utilizó en la investigación fue la encuesta, efectuada a los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia; cuyo fin es interactuar de forma directa con el recurso humano del centro educativo, para demostrar la validez y la realidad del tema planteado. Para lo cual se utilizaron materiales como cuestionarios ya establecidos por la UTPPL a fin de recoger una información concreta y útil para el desarrollo de la investigación, a través de preguntas cerradas con cinco alternativas de respuestas.

Otra de las técnicas utilizadas fue la observación, realizada a los docentes en forma indirecta al momento de que éstos impartían sus clases, con el objetivo de conocer la modalidad que estos proporcionan a los estudiantes a diario, utilizando materiales como apuntes importantes para el análisis de la temática.

El estudio ha considerado prioritariamente la aplicación de la biblioteca tanto física como virtual en las diferentes fases de la investigación. Esto es durante el proceso de recolección de la información, durante el procesamiento de la información, la discusión de resultados, la elaboración de la propuesta y las conclusiones y recomendaciones finales.

El haber aplicado la técnica de recolección de información de forma directa, a cada uno de los actores involucrados, permitió trabajar con información veraz que consecuentemente, proporcionó resultados reales que permitieron establecer las conclusiones pertinentes y las recomendaciones más sanas; así como la formulación de la propuesta que contribuirá a solucionar el problema encontrado.

2.5. Supuestos de la investigación.

Con los resultados obtenidos en el proceso investigativo en la Unidad Educativa “Manabí Tecnológico”, se elaboró un informe de comprobación de resultados, tanto del desempeño profesional de los docentes como de los directivos, a través de estos se pudo esclarecer el desempeño general de la institución en conjunto, logrando calificarla en una categoría de A, por sus múltiples desempeños y desarrollos académicos, investigativos, infraestructurales, así como, los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los involucrados logren los resultados esperados por la comunidad educativa.

El proceso de control, evaluación y control de cuentas se hizo notorio a través de la investigación, ya que, se pudo observar que los directivos de la institución presentan informes periódicos y hacen participativa la realización de proyectos en mejoras de la institución, contando siempre con un ambiente armónico y fomentando una cultura de paz interna y externa a la institución.

De tal forma, el proceso realizado en la recolección de los datos se llevó a cabo de manera participativa y voluntaria por los miembros de la institución, los cuales, desarrollaron cada instrumento entregado con la mayor veracidad posible a fin de que los resultados obtenidos vayan de acuerdo a realidad que vive la institución; de igual forma, la participación constante de los alumnos ayudo en gran medida al conocimiento de cada proceso realizado dentro y fuera de sus aulas de clase, facilitando la investigación realizada por la autora de la misma; a la vez de los padres de familia contribuyeron significativamente en este proceso ya que se dieron tiempo para desarrollar las interrogantes del instrumento entregado a fin, de evaluar objetivamente a los docentes que imparten diariamente los conocimientos indispensables para el desarrollo profesional de sus hijos.

3. RESULTADOS

3.1. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Con el propósito de mejorar la práctica de los docentes que laboran dentro de la institución investigada, se realizaron encuestas a los miembros del establecimiento, las cuales son representadas a través de cuadros y gráficos que faciliten la comprensión de los resultados obtenidos en el instrumento de evaluación del desempeño, los mismos que han sido subdividido en siete parámetros fundamentales que promocionen la información necesaria para el respectivo análisis.

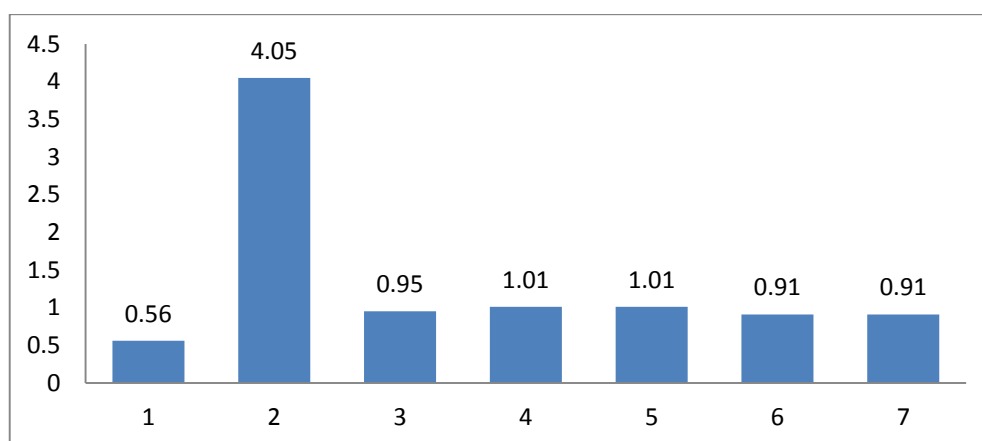
TABLA No. 1

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES		
1	Sociabilidad pedagógica	0,56
2	Habilidades Pedagógicas y didácticas	4,05
3	Desarrollo Emocional	0,95
4	Atención con estudiantes con necesidades especiales	1,01
5	Aplicación de normas y reglamentos	1,01
6	Relación con la comunidad	0,91
7	Clima de trabajo	0,91

Fuente: Docenes de la institución investigada.

Elaboración: La autora

Gráfica No.1



Fuente: Docenes de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

La autoevaluación realizada por los docentes de la Unidad Educativa Manabí Tecnológico, presenta índices altos, es así, que tanto la sociabilidad y habilidades pedagógicas, desarrollo emocional, atención a estudiante, la aplicación de normas y reglamentos, la relación con la comunidad y el clima de trabajo, se presentaron en óptimas

condiciones presentando un total de 9.4 sobre 10 puntos que es la base para la autoevaluación de los docentes.

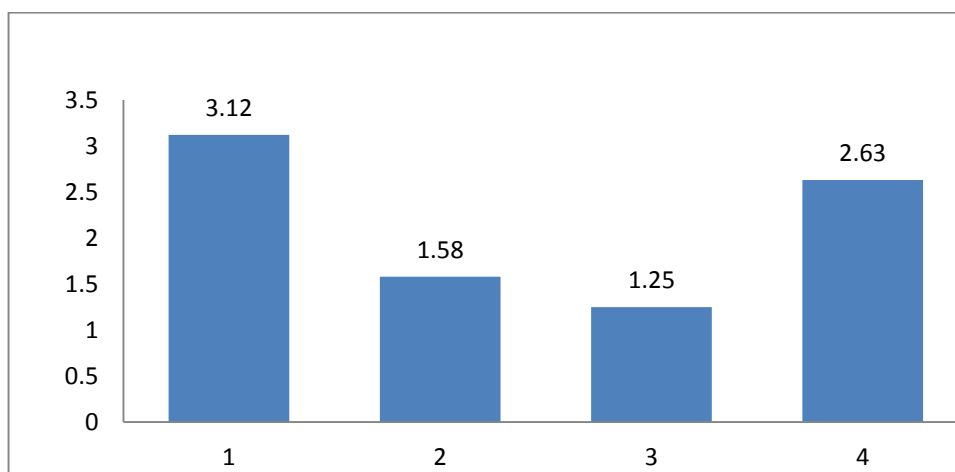
TABLA No. 2

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES		
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,12
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1,58
3	Disposición al cambio en educación	1,25
4	Desarrollo emocional	2,63

Fuente: Docenes de la institución investigada.

Elaboración: La autora

Grafico No. 2



Fuente: Docenes de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

La coevaluación realizada por los docentes de la institución a los mismos docentes, se efectuó bajo un sistema de confiable y armónico a fin de proporcionar información verás del desempeño profesional de quienes trabajan en la institución, de esta forma los cuatro parámetros evaluados bajo este instrumento resultaron aceptables presentando un puntaje total de 8.58 sobre 10 que es la puntuación base para la comparación porcentual de desempeño educativo de los evaluados.

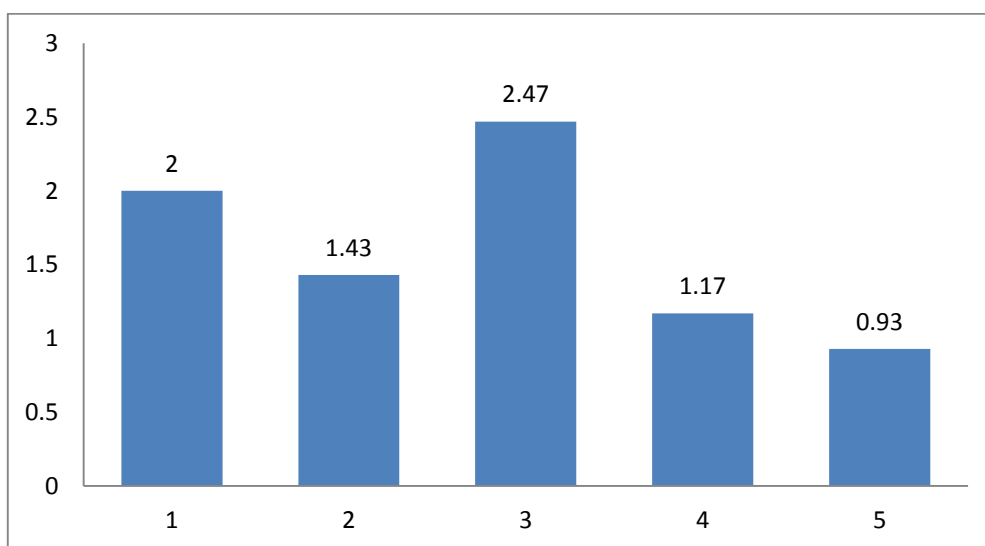
TABLA No. 3

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR		
1	Sociabilidad Pedagógica	2
2	Atención a estudiantes con necesidades especiales	1,43
3	Habilidades Pedagógicas y didácticas	2,47
4	Aplicación de normas y reglamentos	1,17
5	Relación con la comunidad	0,93

Fuente: Director de la institución investigada.

Elaboración: La autora

GRAFICO No. 3



Fuente: Director de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

La evaluación realizada a los docentes por parte del director se realizó bajo el instrumento de la encuesta, la cual presenta resultados acorde a los requerimientos de la institución, de tal forma que se evaluaron cinco parámetros considerando la sociabilidad pedagógica, la atención a estudiantes con necesidades especiales, las habilidades pedagógicas, así como la aplicación de normas y reglamentos y la relación de los docentes con la comunidad, resultando una puntuación general de 8 sobre los 10 puntos base de la investigación.

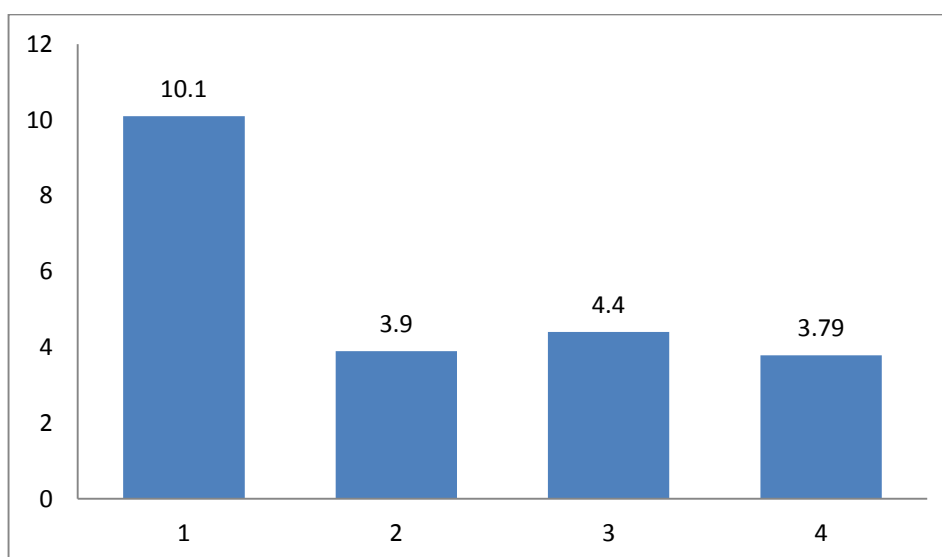
TABLA No.4

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES		
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	10,1
2	Habilidades de sociabilidad pedagógicas	3,9
3	Atención a estudiantes con necesidades individuales	4,4
4	Relación con los estudiantes	3,79

Fuente: Estudiantes de la institución investigada.

Elaboración: La autora

GRÁFICO No. 4



Fuente: Estudiantes de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Los estudiante también formaron parte de la investigación, de tal forma que se los encuestó para que realicen la respectiva evaluación a los docentes que diariamente les brindan los conocimientos necesarios para su formación, de tal forma se consideraron cuatro parámetros como son: las habilidades pedagógicas y didácticas, las habilidades de sociabilidad pedagógica, la atención a estudiantes con necesidades especiales y la relación que estos presentan con los estudiantes, logrando obtener resultados totales de 22.19 sobre la base de 24 puntos, enmarcada para obtener mejores resultados en la investigación.

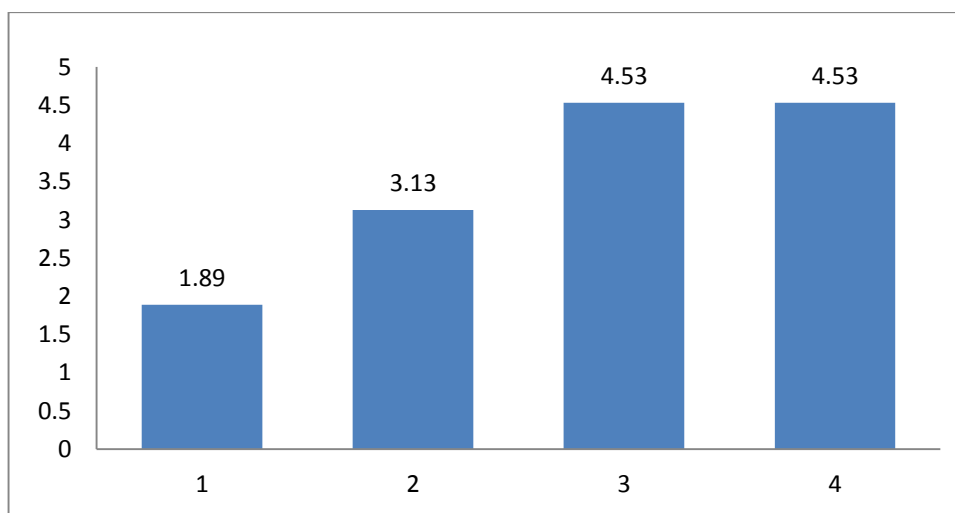
TABLA No 5

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA		
1	Relación con la comunidad	1,89
2	Normas y reglamentos	3,13
3	Sociabilidad pedagógicas	4,53
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	4,53

Fuente: Padres de familia de la institución investigada.

Elaboración: La autora

GRÁFICO No. 5



Fuente: Padres de familia de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

En la evaluación que se realizó a los docentes por parte de los padres de familias, se consideraron cuatro puntos claves para la toma de datos como son la relación con la comunidad, las normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica, y la atención a estudiantes con necesidades especiales, obteniendo como resultado una puntuación de 14.08 sobre los 16 puntos de referencia para la realización del análisis correspondiente.

TABLA No.6

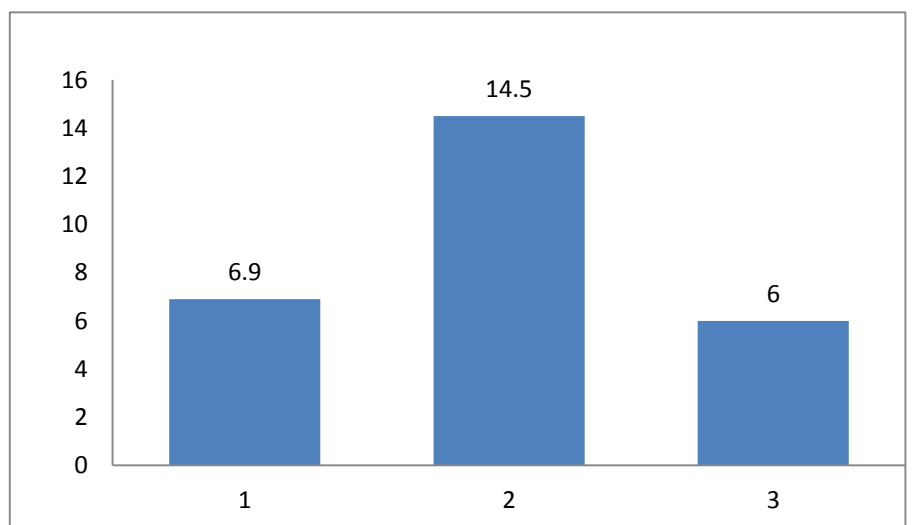
Observación de Clase Impartida por el Docente

1	Actividades iniciales	6,9
2	Proceso de enseñanza-aprendizaje	14,5
3	ambiente en el aula	6

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Gráfico No. 6



Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

La observación de las clases impartidas por los docentes miembros de la institución motivo de estudio fue realizada en forma individual a cada docente y en diversos espacios de tiempo, con el propósito de obtener resultados imparciales de cada evento; de tal forma, se obtuvo el 6.9 en actividades iniciales, el 14.5 en proceso de enseñanza aprendizaje, y 6 puntos de buen ambiente dentro del aula; los cuales suman 27.4 puntos considerados como muy buen resultado ya que esta puntuación se realiza con una base de 30 puntos máximo para evaluar lícitamente el desempeño de cada docente.

3.2. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

Con el propósito de mejorar la gestión del directivo de la institución, se planten los resultados obtenidos mediante la autoevaluación al director, a través de cuadros y gráficos que hacen evidente los resultados derivados de la investigación.

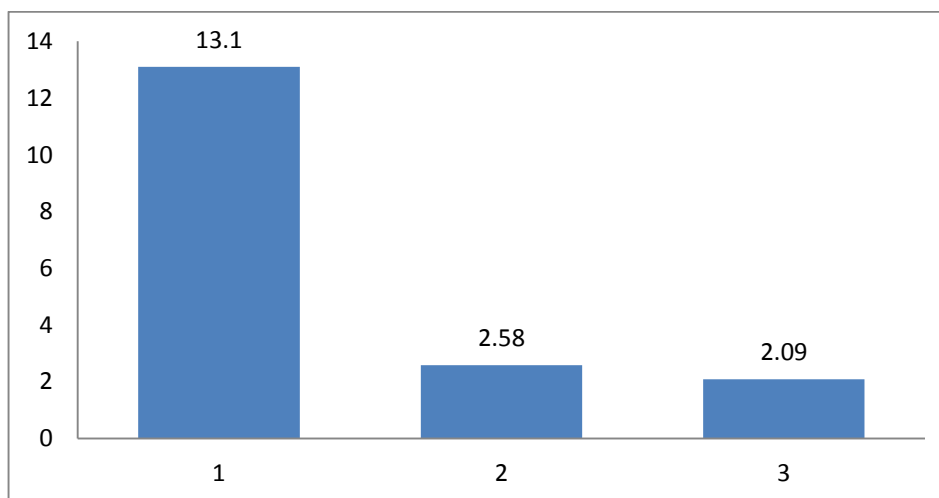
Tabla No. 7

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR		
1	Competencias generales	13,1
2	Competencias pedagógicas	2,58
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,09

Fuente: Docenes y Directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora

Gráfico No. 7



Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

La autoevaluación realizada al director de la institución se la realizó analizando tres parámetros indispensables para la evaluación oportuna, las competencias generales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad fueron evaluadas bajo 20 puntos, obteniendo un total de 17,77, lo cual representa un índice alto de competencias dentro de la institución a investigarse.

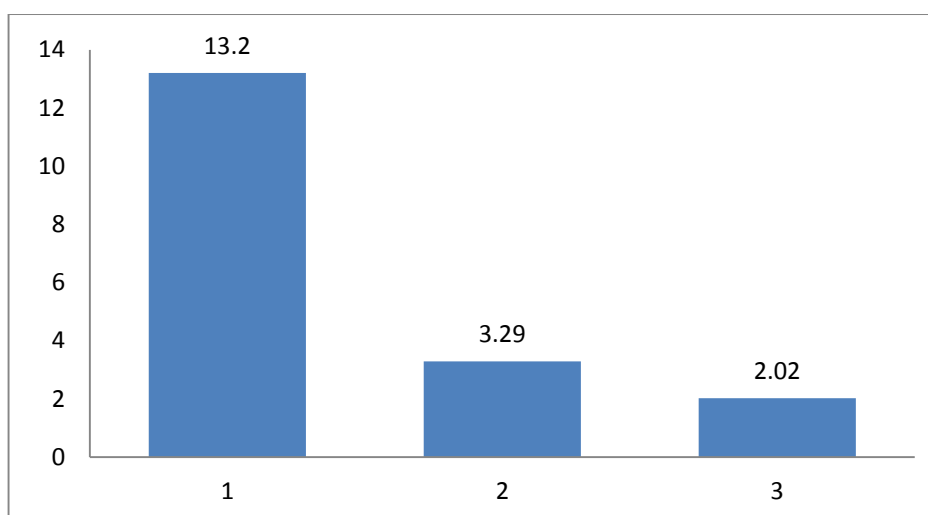
Tabla No. 8

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO		
1	Competencias gerenciales	13,2
2	Competencias pedagógicas	3,29
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,02

Fuente: Docenes y Directivo de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Gráfico No.8



Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Una de las evaluaciones realizada al Director, fue realizada por el Consejo Directivo de la institución, en el cual, también evaluaron los tres parámetro de competencias generales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, esta evaluación obtuvo como resultado total una puntuación de 18.51 sobre la base de 20 puntos.

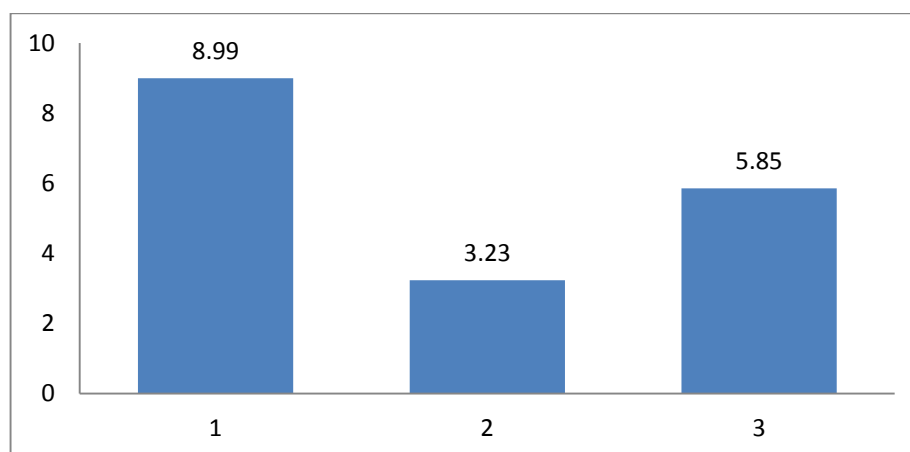
Tabla No.9

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL		
1	Competencias gerenciales	8,99
2	Competencias pedagógicas	3,23
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	5,85

Fuente: Estudiantes de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Gráfico No. 9



Fuente: Estudiantes a institución investigada.

Elaboración: La autora.

La gráfica No. 9 representa la evaluación realizada al Director por parte del Consejo Estudiantil, el cual midió las mismas competencias generales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, presentando una puntuación de 18.07 en total, sobre la puntuación base de 20 puntos.

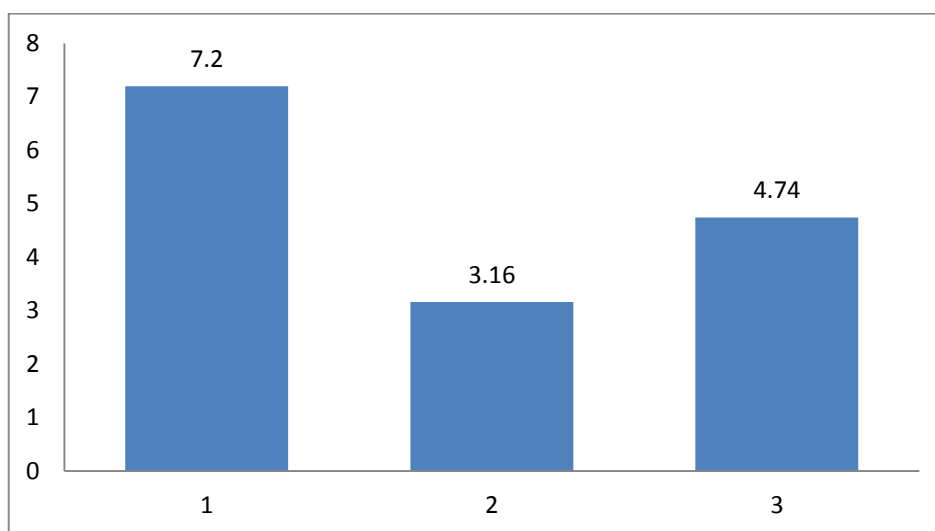
Tabla No. 10

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA		
1	Competencias gerenciales	7,2
2	Competencias pedagógicas	3,16
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	4,74

Fuente: Padres de familia de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Gráfica No. 10



Fuente: Padres de familias de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Los padres de familias que forman parte de un Comité dentro de la institución realizaron la evaluación pertinente del Director de la institución, considerando las competencias generales, pedagógicas y liderazgo con la comunidad dando como resultado un índice total de 15.1 sobre la base de 20 puntos, referente para el análisis correspondiente.

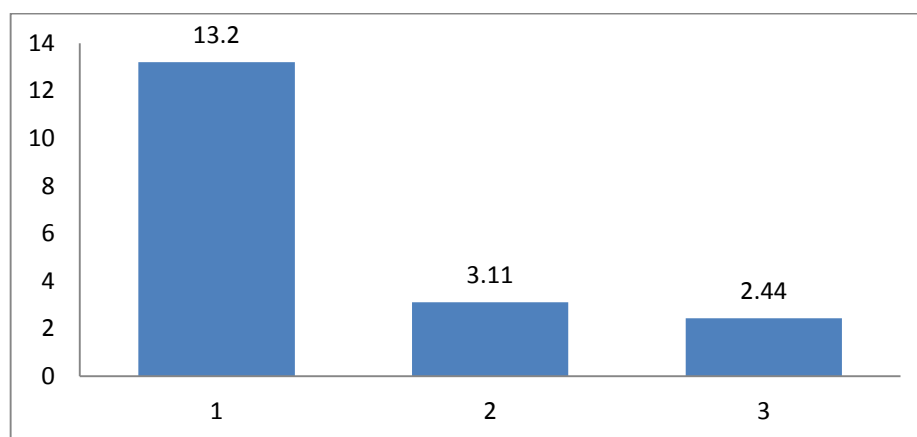
Tabla No. 11

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR		
1	Competencias gerenciales	13,2
2	Competencias pedagógicas	3,11
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,44

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Gráfica No. 11



Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

La gráfica No. 11, representa la evaluación realizada al Director de la institución por parte del Supervisor quien representa al ministerio de Educación, esta autoridad realizó la encuesta dando como resultado una puntuación de 18.75 sobre los 20 puntos base, que referencian la investigación.

3.3. RESULTADOS

3.3.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente, aplicadas a docentes, director, estudiantes, padres de familia y la observación de clase impartida por los docentes.

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

Tabla No.12
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.							4	11	33	89	37	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					2	5	2	5	33	89	37	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles al respeto ni agredirlos verbal o físicamente.					2	5	5	14	30	81	37	100
1.4. Propicio el respeto a las personas diferentes.						0		0	37	100	37	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.						0		0	37	100	37	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					1	3	1	3	35	95	37	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					4	11	6	16	27	73	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 13

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					4	10,811	5	14	28	76	37	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					3	8	4	11	30	81	37	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					0	0	2	5	35	95	37	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio						0	2	5	35	95	37	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.						0	2	5	35	95	37	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					1	3	1	3	35	95	37	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					2	5	3	8	32	86	37	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.						0	2	5	35	95	37	100

2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.						1	3	1	3	35	95	37	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.						3	8	5	14	29	78	37	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.							0	6	16	31	84	37	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.						2	5	3	8	32	86	37	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes						4	11	6	16	27	73	37	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.						3	8	7	19	27	73	37	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.						2	5	5	14	30	81	37	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.							0	2	5	35	95	37	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.						3	8	9	24	25	68	37	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.						1	3	2	5	34	92	37	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.						4	11	5	14	28	76	37	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases						4	11	9	24	24	65	37	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.						1	3	6	16	30	81	37	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.						6	16	11	30	20	54	37	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.						1	3	7	19	29	78	37	100

2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:						0	0	0	0	0	0	0	100
2.24.1. Analizar							0		0	37	100	37	100
2.24.2. Sintetizar							0	6	16	31	84	37	100
2.24.3 Reflexionar.							0	2	5	35	95	37	100
2.24.4. Observar.							0	1	3	36	97	37	100
2.24.5. Descubrir.						2	5	1	3	34	92	37	100
2.24.6 Exponer en grupo.							0		0	37	100	37	100
2.24.7. Argumentar.							0	3	8	34	92	37	100
2.24.8. Conceptualizar.						1	3	6	16	30	81	37	100
2.24.9 Redactar con claridad.							0		0	37	100	37	100
2.24.10. Escribir correctamente.							0		0	37	100	37	100
2.24.11. Leer comprensivamente.							0		0	37	100	37	100
2.24.12. Escuchar.							0		0	37	100	37	100
2.24.13. Respetar.							0		0	37	100	37	100
2.24.14. Consensuar.						1	3	1	3	35	95	37	100
2.24.15. Socializar.							0		0	37	100	37	100
2.24.16. Concluir.							0		0	37	100	37	100
2.24.17. Generalizar.							0		0	37	100	37	100
2.24.18. Preservar.							0	2	5	35	95	37	100
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No.14

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.							3	8	34	92	37	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					0	0	6	16	31	84	37	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					0	0	4	11	33	89	37	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.						0	1	3	36	97	37	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					2	5	6	16	29	78	37	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	3	8	5	14	4	11	5	14	20	54	37	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					3	8	5	14	29	78	37	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					2	5	4	11	31	84	37	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.			1	3	8	22	10	27	18	49	37	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.						0	2	5	35	95	37	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.						0		0	37	100	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 15

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.							4	11	33	89	37	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					2	5	4	11	31	84	37	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					1	3	4	11	32	86	37	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					1	3	6	16	30	81	37	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.							9	24	28	76	37	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0		1	3	2	5	5	14	29	78	37	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					0	0	5	14	32	86	37	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					0	0	3	8	34	92	37	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.			3	8	4	11	5	14	25	68	37	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					2	5	1	3	34	92	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora

Tabla No. 16

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					1		1	3	35	95	37	100
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					0	0	0	0	37	100	37	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					0	0	0	0	37	100	37	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					0	0	1	3	36	97	37	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.							1	3	36	97	37	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0		0	0	0	0	1	3	36	97	37	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					0	0	1	3	36	97	37	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					0	0	1	3	36	97	37	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.			0	0	0	0	1	3	36	97	37	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	3		2		2	5	3	8	27	73	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 17

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					1		5	14	31	84	37	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes			1		0	0	3	8	34	92	37	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					3	8	5	14	29	78	37	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					1	3	5	14	31	84	37	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.			2				5	14	30	81	37	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0		0	0	2	5	2	5	33	89	37	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					0	0	2	5	35	95	37	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad					0	0	2	5	35	95	37	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.			0	0	1	3	6	16	30	81	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 18

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. CLIMA DE TRABAJO												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros					0		3	8	34	92	37	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.			0		0	0	7	19	30	81	37	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					1	3	2	5	34	92	37	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					2	5	2	5	33	89	37	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.			0				6	16	31	84	37	100
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0		1	3	1	3	1	3	34	92	37	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					0	0	2	5	35	95	37	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					0	0	4	11	33	89	37	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.			0	0	0	0	4	11	33	89	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Instrumento para la coevaluación de los docentes

Tabla No. 19

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional							7	19	30	81	37	100	
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.			0		1	3	5	14	31	84	37	100	
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					1	3	2	5	34	92	37	100	
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases			1		2	5	5	14	29	78	37	100	
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.			0				3	8	34	92	37	100	
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.							2	5	35	95	37	100	
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					0	0	1	3	36	97	37	100	
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					1	3	2	5	34	92	37	100	
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.			0	0	1	3	3	8	33	89	37	100	
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 20

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen					0			0	37	100	37	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades			0		0	0	0	0	37	100	37	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					0	0	0	0	37	100	37	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					0	0	1	3	36	97	37	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.			0		1		5	14	31	84	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 21
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD
 PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					0		12	32	25	68	37	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.			0		0	0	7	19	30	81	37	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					5	13	2	5	32	82	39	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza					2	5	5	14	30	81	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 22
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad					0		0	0	37	100	37	100	
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.			0		0	0	0	0	37	100	37	100	
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					0	0	0	0	37	100	37	100	
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas					1	3	2	5	34	92	37	100	
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.			0				0	0	37	100	37	100	
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0		1	3	1	3	1	3	34	92	37	100	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.			1		3	8	5	14	28	76	37	100	
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					0	0	1	3	36	97	37	100	
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docentes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector.

Tabla No. 23

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARE DEL DIRECTOR: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					0		0	0	37	100	37	100	
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.			0		0	0	0	0	37	100	37	100	
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					0	0	4	11	33	89	37	100	
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					3	8	20	54	14	38	37	100	
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes			0				6	16	31	84	37	100	
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0		0	0	0	0	20	54	17	46	37	100	
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.			0		0	0	7	19	30	81	37	100	
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					0	0	0	0	37	100	37	100	
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 24
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD
PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARE DEL DIRECTOR: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALE												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.					0		2	5	35	95	37	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					0	0	4	11	33	89	37	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					0	0	5	14	32	86	37	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes							15	41	22	59	37	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.							6	16	31	84	37	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.							4	11	33	89	37	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.							17	46	20	54	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 25
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD
 PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012
 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARE DEL DIRECTOR: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada					0		7	19	30	81	37	100	
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional			0		0	0	1	3	36	97	37	100	
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva					0	0	0	0	37	100	37	100	
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.							8	22	29	78	37	100	
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.							2	5	35	95	37	100	
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.						0	5	14	32	86	37	100	
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo							2	5	35	95	37	100	
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.							9	24	28	76	37	100	
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases					2		25	68	10	27	37	100	
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	5	14	32	86	37	100	
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docentes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora

Tabla No. 26
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARE DEL DIRECTOR: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					0		6	16	31	84	37	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.			0		0	0	2	5	35	95	37	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					0	0	5	14	32	86	37	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					3	8	5	13	32	80	40	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.			0				5	14	32	86	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docentes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 27
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARE DEL DIRECTOR: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					2		6	16	30	79	38	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					3	8	10	27	24	65	37	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.						0	3	8	34	92	37	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad							6	16	31	84	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

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

Tabla No. 28

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	5	5	9	9	19	20	14	15	49	51	96	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	5	5	2	2	5	5	6	6	78	81	96	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	2	2		0	3	3	2	2	89	93	96	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.		0	1	1	3	3	2	2	90	94	96	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	1	1	2	2	2		4	4	87	91	96	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	3	3	4	4	14	15	29	30	46	48	96	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	42	44	18	19	15	16	5	5	16	17	96	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:		0		0	0	0		0	0	0	0	0
1.8.1. Analizar.	5	5	4	4		0	8	8	79	82	96	100
1.8.2. Sintetizar	5	5	8	8	3	3	14	15	66	69	96	100
1.8.3. Reflexionar.	6	6		0	8	8	16	17	66	69	96	100
1.8.4. Observar.	3	3	4	4	5	5	6	6	78	81	96	100
1.8.5. Descubrir.	5	5	2	2	6	6	17	18	66	69	96	100
1.8.6. Redactar con claridad.	6	6	7	7	7	7	15	16	61	64	96	100
1.8.7. Escribir correctamente.	2	2	19	20	13	14	17	18	45	47	96	100
1.8.8. Leer comprensivamente	5	5	6	6	6	6	18	19	61	64	96	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 29
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO,
PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	5	5	9	9	19	20	14	15	49	51	96	100	
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	5	5	2	2	5	5	6	6	78	81	96	100	
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	2	2		0	3	3	2	2	89	93	96	100	
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.			0	1	1	3	3	2	2	90	94	96	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase	1	1	2	2	2		4	4	87	91	96	100	
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	3	3	4	4	14	15	29	30	46	48	96	100	
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docentes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 30

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	43	45	15	16	5	5	8	8	25	26	96	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	15	16	12	13	29	30	10	10	30	31	96	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	14	15	9	9	7	7	12	13	54	56	96	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	11	11	7	7	19	20	13	14	46	48	96	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	22	23	5	5	8	8	10	10	51	53	96	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial	5	5	23	24	14	15	15	16	39	41	96	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	4	4	6	6	24	25	13	14	49	51	96	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 31
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO,
 PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012
 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los
 docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes	0	0	1	1	6	6	0	0	89	93	96	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	5	5	5	5	1	1	5	5	80	83	96	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0		0	1	1	15	16	80	83	96	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.		0	2	2	9	9	13	14	72	75	96	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	6	6	0		13	14	77	80	96	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	0	8	8	9	9	79	82	96	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Instrumento para la evaluación de los estudiantes por parte d los padres de familia

Tabla No. 32

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES Y/O REPRESENTANTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes	8	6	24	18	46	35	19	15	33	25	130	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	29	22	30	23	19	15	52	40	130	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	2	2	26	20	19	15	34	26	49	38	130	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 33
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES Y/O REPRESENTANTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	9	7	15	12	23	18	83	64	130	100	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo	5	4	6	5	15	12	38	29	66	51	130	100	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	5	4	9	7	13	10	22	17	81	62	130	100	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.		0	11	8	6	5	17	13	96	74	130	100	
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 34
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA
 CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012
 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES Y/O REPRESENTANTES: (datos tomados del instrumento
 (encuesta) para la evaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	0	2	2	9	7	119	92	130	100	
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente	0	0	0	0	1	1	14	11	115	88	130	100	
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0	9	7	25	19	96	74	130	100	
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	5	4	10	8	30	23	85	65	130	100	
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta	1	1	9	7	12	9	32	25	76	58	130	100	
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	0	0	11	8	35	27	84	65	130	100	
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 35

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES Y/O REPRESENTANTES: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica	0	0	8	6	12	9	29	22	81	62	130	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	23	18	25	19	8	6	19	15	55	42	130	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado	12	9	26	20	12	9	35	27	45	35	130	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.		0	5	4	22	17	18	14	85	65	130	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento	1	1	6	5	15	12	21	16	87	67	130	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	5	4	20	15	36	28	24	18	45	35	130	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Matriz de evaluación: Observación de la clase del docente

Tabla No. 36

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Observación de clase: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clases)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: ACTIVIDADES INICIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
1. Presenta el plan de clase al observador.	0	0	0	0	0	0	6	16	31	84	37	100
2. Inicia su clase puntualmente	0	0	0	0	7	26	8	30	12	44	27	100
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		0		0		0	4	11	33	89	37	100
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		0		0	16	43	10	27	11	30	37	100
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		0		0		0		0	37	100	37	100
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		0		0		0	9	24	28	76	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 37
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO,
PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Observación de clase: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clases)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase		0		0		0		0	37	100	37	100
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		0		0	4	11	6	16	27	73	37	100
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		0	1	3	4	11	6	16	26	70	37	100
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente	1	3	0	0	3	8	6	16	27	73	37	100
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	6	16	1	3	3	8	12	32	15	41	37	100
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	1	3	2	5	2	5	9	24	23	62	37	100
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase	3	8	3	8	6	16	7	19	18	49	37	100
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		0	4	11	5	14	7	19	21	57	37	100
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		0	0	0	8	22	13	35	16	43	37	100
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	1	3	4	11	7	19	9	24	16	43	37	100
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	5	14	5	14	7	19	6	16	14	38	37	100
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	4	11		0		0	12	32	21	57	37	100
19. Envía tareas		0		0		0		0	37	100	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 38
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD
 PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Observación de clase: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clases)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: AMBIENTE EN EL AULA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres)		0		0		0	18	49	19	51	37	100
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		0		0		0		0	37	100	37	100
22. Valora la participación de los estudiantes.		0		0		0	7	19	30	81	37	100
23. Mantiene la disciplina en el aula.		0		0	3	8	12	32	22	59	37	100
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		0		0				0	37	100	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

3.3.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al director, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres d familias y supervisores escolares.

Instrumento para la autoevaluación del director

Tabla No. 39
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Autoevaluación del Director o Rector: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
1.1. Asisto puntualmente a la institución.		0		0		0		0	1	100	1	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0	1	100		0		0		0	1	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa		0		0		0	1	100		0	1	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo		0		0		0	1	100		0	1	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0		0				0	1	100	1	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.							1	100		0	1	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.							1	100		0	1	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales								0	1	100	1	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.								0	1	100	1	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.								0	1	100	1	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.							1	100		0	1	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.								0	1	100	1	100

1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad								0	1	100	1	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.								0	1	100	1	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución								0	1	100	1	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.								0	1	100	1	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel						1	100			0	1	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.								0	1	100	1	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.								0	1	100	1	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.								0	1	100	1	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias								0	1	100	1	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio						1	100			0	1	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.								0	1	100	1	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.								0	1	100	1	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.								0	1	100	1	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.								0	1	100	1	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores								0	1	100	1	100
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.						1	100			0	1	100
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	1	100	1	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.								0	1	100	1	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.								0	1	100	1	100

1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.								0	1	100	1	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.								0	1	100	1	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.								0	1	100	1	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional								0	1	100	1	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.								0	1	100	1	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.						1	100			0	1	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				1	100			0		0	1	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.						1	100			0	1	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.								0	1	100	1	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.								0	1	100	1	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos						1	100			0	1	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico						1	100			0	1	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.						1	100			0	1	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.								0	1	100	1	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.				1	100	0	0			0	1	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.			1	100				0		0	1	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes						1	100			0	1	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución								0	1	100	1	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.						1	100			0	1	100

1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.							0	1	100	1	100
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	1	100	1	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal						1	100		0	1	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.						1	100		0	1	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.						1	100		0	1	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución							0	1	100	1	100
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	100			0		0	1	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central						1	100		0	1	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.							0	1	100	1	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.						1	100		0	1	100
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	100		0	1	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos							0	1	100	1	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual							0	1	100	1	100
TOTAL											
PUNTAJE											
PUNTAJE PROMEDIO											

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 40
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD
PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Autoevaluación del Director o Rector : (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes		0		0		0	1	100		0	1	100
.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		0		0		0	1	100		0	1	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		0		0		0		0	1	100	1	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0		0		0	1	100		0	1	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0		0		0		0	1	100	1	100

2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar	0	0	0	0	1	100	1	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	100	1	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos	0	0	0	0	1	100	1	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	1	100	1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1	100	0	1	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución	0	0	0	0	1	100	1	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	100	1	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1	100	1	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL								
PUNTAJE								
PUNTAJE PROMEDIO								

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 41
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Autoevaluación del Director o Rector (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa									1	100	1	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.									1	100	1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad									1	100	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.									1	100	1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa									1	100	1	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.									1	100	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad									1	100	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.									1	100	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									1	100	1	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Instrumento para la evaluación del director por parte del Consejo Directivo.

Tabla No. 42

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte de los Docentes: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALE												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo		0		0		0	5	14	32	86	37	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0		0		0	12	32	25	68	37	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0		0		0	8	22	29	78	37	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0		0		0	7	19	30	81	37	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución		0		0	4	11	9	24	24	65	37	76
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0		0	1	3	4	11	32	86	37	100

1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes	1	3	1	3	2	5	2	5	31	84	37	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico		0		0	2	5	6	16	29	78	37	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos		0		0	2	5	10	27	25	68	37	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.		0	2	5	4	11	15	41	16	43	37	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.				0	12	32	10	27	15	41	37	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales			1	3	5	14	11	30	20	54	37	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad				0		0	7	19	30	81	37	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.				0		0	2	5	35	95	37	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución				0		0	8	22	29	78	37	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.						0	5	14	32	86	37	100

1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					2	5	8	22	27	73	37	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					2	5	8	22	27	73	37	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.						0	7	19	30	81	37	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución						0	8	22	29	78	37	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos					2	5	10	27	25	68	37	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio						0	2	5	35	95	37	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial						0		0	37	100	37	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.						0	2	5	35	95	37	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.						0	1	3	36	97	37	100

1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.						0	0	37	100	37	100	
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.						0	0	37	100	37	100	
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.						0	0	37	100	37	100	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					22	59	10	27	5	14	37	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.						0	0	37	100	37	100	
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.						0	0	37	100	37	100	
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución						0	0	37	100	37	100	
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional						0	0	37	100	37	100	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.						0	0	37	100	37	100	
1.35. Lidera el Consejo Técnico.						0	0	37	100	37	100	

1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo						0		0	37	100	37	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.						0	2	5	35	95	37	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					19	51	8	22	10	27	37	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.						0		0	37	100	37	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.						0		0	37	100	37	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.						0		0	37	100	37	100
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					2	5	5	14	30	81	37	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.						0		0	37	100	37	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica						0		0	37	100	37	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.						0		0	37	100	37	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.						0		0	37	100	37	100

1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes						0	7	19	30	81	37	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					2	5	6	16	29	78	37	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.						0	12	32	25	68	37	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.						0		0	37	100	37	100
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes						0		0	37	100	37	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal						0		0	37	100	37	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución						0		0	37	100	37	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución						0	2	5	35	95	37	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente					2	5	5	14	30	81	37	100

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución						0	6	16	31	84	37	100
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.					12	32	10	27	15	41	37	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento						0	2	5	35	95	37	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.						0	2	5	35	95	37	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución					2	5	15	41	20	54	37	100
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución						0			37	100	37	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.									37	100	37	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 43
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte de los Docentes: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
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		0		0		0		0	37	100	37	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente		0		0		0		0	37	100	37	100
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica		0		0		0		0	37	100	37	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre		0		0		0		0	37	100	37	100
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	37	100	37	100

2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.										37	100	37	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.										37	100	37	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos										37	100	37	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes										37	100	37	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes										37	100	37	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.										37	100	37	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										37	100	37	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.										37	100	37	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.										37	100	37	100
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 44

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte de los Docentes: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa		0		0		0		0	37	100	37	100	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0		0		0		0	37	100	37	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0		0		0		0	37	100	37	100	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa		0		0		0		0	37	100	37	100	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0		0		0		0	37	100	37	100	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0		0		0	0		37	100	37	100	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad		0		0			7	19	30	81	37	100	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0		0			0	0	37	100	37	100	
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas									37	100	37	100	
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Instrumento para la evaluación del director por parte del Consejo Estudiantil

Tabla No. 45
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.		0		0		0	1	14	6		7	14
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0		0		0	2	29	5	71	7	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución		0		0		0	2	29	5	71	7	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0		0		0		0	7	100	7	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0		0		0	1	14	6	86	7	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0		0		0	2	29	5	71	7	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0		0		0	1	14	6	86	7	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia		0		0		0	2	29	5	71	7	100

1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento			0	0		0	1	14	6	86	7	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Centra			0	0	1	14	2	29	4	57	7	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución					2	29	2	29	3	43	7	100
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	2	29	5	71	7	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.						0	1	14	6	86	7	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual						0		0	7	100	7	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 46
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD
 PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte de los Estudiantes (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0	2	29	1	14	2	29	2	29	7	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumno		0		0	1	14	3	43	3	43	7	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución		0		0		0	2	29	5	71	7	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales		0		0		0	1	14	6	86	7	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes		0		0			2	29	5	71	7	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 47
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte de los Estudiantes: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa		0		0		0	2	29	5	71	7	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0		0		0	1	14	6	86	7	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad		0		0		0		0	7	100	7	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativo		0		0	0	0	1	14	6	86	7	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario		0		0	1	14	2	29	4	57	7	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.						0	1	14	6	86	7	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas						0		0	7	100	7	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.						0	2	29	5	71	7	100
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes					1	14	2	29	4	57	7	100
TOTAL												
PUNTAJE												
PUNTAJE PROMEDIO												

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Instrumento para la evaluación del director por parte del Comité de Padres de Familia.

Tabla No. 48

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.		0		0		0	0	0		5	100	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0		0		0	0	0		5	100	5	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa		0		0		0	0	0		5	100	5	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0		0		0		0		5	100	5	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0		0		0	0	0		5	100	5	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel		0		0		0	0	0		5	100	5	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0		0		0	0	0		5	100	5	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.		0		0		0	0	0		5	100	5	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		0		0		0	0	0		5	100	5	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0		0	0	0	0	0		5	100	5	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de familia					0	0	0	0		5	100	5	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.						0	0	0		5	100	5	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución						0	1	20		4	80	5	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.						0		0		5	100	5	100

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	1	20	4	80	5	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.							0,00		0	5	100	5	100
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.								1,0	20	4,0	80	5	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.									0	5,0	100	5	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.								2,0	40	3,0	60	5	100
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.									0	5,0	100	5	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.									0	5,0	100	5	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.									0	5,0	100	5	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.									0	5,0	100	5	100
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 49
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte del Comité Central de padres de Familia (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.										5	100	5	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.										5	100	5	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.										5	100	5	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										5	100	5	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.										5	100	5	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.										5	100	5	100
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 50
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD
 POROVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012
 Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de familia (datos tomados del instrumento (encuesta) para
 la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.										5	100	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										5	100	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.										5	100	5	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										5	100	5	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										5	100	5	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										5	100	5	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.										5	100	5	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										5	100	5	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.										5	100	5	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										5	100	5	100
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Instrumento para la evaluación del director por parte del Supervisor Escolar

Tabla No. 51

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD POROVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte del Supervisor (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GENERALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.										1	100	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.										1			
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.										1	100	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.										1			
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.										1	100	1	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.										1	100	1	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.										1	100	1	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.										1	100	1	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.										1	100	1	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.							1	100	0	0	1	100	
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.										1	100	1	100

1.11. Determina detalles del trabajo que delega.										1	100	1	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.										1	100	1	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.										1	100	1	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.										1	100	1	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.										1	100	1	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.										1	100	1	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.										1	100	1	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.										1	100	1	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.										1	100	1	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.										1	100	1	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.								1	100	0	0	1	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.										1	100	1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.								1	100	0	0	1	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.										1	100	1	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.										1	100	1	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.										1	100	1	100

1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.											1	100	1	100
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	100	1	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.											1	100	1	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.											1	100	1	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.											1	100	1	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.											1	100	1	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.											1	100	1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.											1	100	1	100
1.35. Lidera el Consejo Técnico.											1	100	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.											1	100	1	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.											1	100	1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.											1	100	1	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.											1	100	1	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.											1	100	1	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos											1	100	1	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.											1	100	1	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.											1	100	1	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.											1	100	1	100

1.45. Promueve la innovación pedagógica										1	100	1	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.										1	100	1	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.										1	100	1	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.										1	100	1	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.										1	100	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.										1	100	1	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.										1	100	1	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.										1	100	1	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.										1	100	1	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución										1	100	1	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.													
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.										1	100	1	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.										1	100	1	100
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	100	1	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.										1	100	1	100
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	100	1	100

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	100	1	100
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	100	1	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.										1	100	1	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.										1	100	1	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.										1	100	1	100
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 52
 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD POROVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte del Supervisor (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
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.										1	100	1	100
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.										1	100	1	100
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.										1	100	1	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.										1	100	1	100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.										1	100	1	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.										1	100	1	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.										1	100	1	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.										1	100	1	100

2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.													1	100	1	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.													1	100	1	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.													1	100	1	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.													1	100	1	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.													1	100	1	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.													1	100	1	100
TOTAL																
PUNTAJE																
PUNTAJE PROMEDIO																

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

Tabla No. 53

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANABÍ TENOLÓGICO, DE LA CIUDAD PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011-2012

Matriz de Evaluación: Evaluación del Director por parte del Supervisor (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										1	100	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.										1	100	1	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										1	100	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.										1	100	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										1	100	1	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										1	100	1	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa										1	100	1	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.										1	100	1	100
TOTAL													
PUNTAJE													
PUNTAJE PROMEDIO													

Fuente: Docenes y directivos de la institución investigada.

Elaboración: La autora.

3.4. Análisis, interpretación y discusión de los resultados

Las unidades educativas han sido creadas con el propósito de fortalecer la educación pública, a través, de nuevos procesos y modelos de gestión, ajustados a los estándares institucionales propiciados por el Estado a fin de mejorar la calidad educativa de las instituciones. Estos estándares de calidad han sido implantados con el firme propósito de monitorear los sistemas educativos de la nueva reforma curricular, ofreciendo insumos y suministros para un eficiente trabajo por parte de los líderes educativos.

Una vez, realizada la investigación de campo en la Unidad Educativa Manabí Tecnológico, en la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí. Se puede determinar que esta institución es una de las más importantes dentro del cantón, por su dinamismo, liderazgo, competencia y sobre todo su calidad educativa, la misma que se hizo presente en el tiempo que se realizó la investigación.

El desempeño de los docentes que brindan sus servicios profesionales dentro de la institución, se los evaluó mediante encuestas realizadas a los estudiantes, padres de familia, directivos y a los mismos docentes, de tal forma, que propiciase la información necesaria para realizar el respectivo análisis de su desempeño, sin dejar atrás la observación de clases efectuada por la investigadora, con el firme propósito de conocer la verdadera problemática existente en la institución y a la vez la calidad educativa que estos presentan.

Considerando los resultados obtenidos, a través de la tabulación de las respectivas encuestas, se puede situar a los docentes de esta institución en una categoría de Excelente, puesto que a más de contar con los materiales necesarios para impartir educación, cuentan con el tiempo, la capacidad y la voluntad de hacer de sus estudiantes mejores personas, con capacidades técnicas que permita el desarrollo profesional en cualquier rama que ellos puedan escoger en un futuro, de acuerdo a sus preferencias académicas que les permita enfocar su vida profesional y delimitar su actividad personal según sea sus aspiraciones futuras.

El impulso que proporcionan los docentes en cada actividad desarrollada en la institución, se basa en el fortalecimiento de la enseñanza impartida en varios periodos a lo largo de la vida estudiantil, mejorando en gran medida la calidad educativa y emocional que la institución promulga a través de su misión y visión ya antes presentada, lo que beneficia no solo al buen nombre de la institución sino al estudiante, a su familia, a la comunidad en que

este se desenvuelve y por ende a la sociedad en general, que gozan indirectamente de los beneficios proporcionados a través de la vinculación estudiantil; lo acotado se puede constatar en el siguiente cuadro, que refleja la puntuación de cada parámetro considerado a evaluar.

Tabla No. 54

Desempeño de los docente de la Unidad Educativa “Manabí Tecnológico”

Instrumento para la autoevaluación de los docentes	9.4
Instrumento para la coevaluación de los docentes	8.58
Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director	8.0
Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	22.19
Instrumentos para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	14.08
Observación de clase impartida por los docentes	27.4
Total	89.65

Fuente: docentes y directivos de la institución

Elaboración: La autora.

Mediante los resultados presentados en la tabla No.54, se puede calificar como A, al desempeño académico de los docentes, ya que de acuerdo a los niveles calificativos, los docentes se sitúan en un índice de Excelente con una puntuación de 89.65 sobre 100. Lo cual, beneficia significativamente a la institución investigada.

Luego de realizada la investigación y analizado los resultados se pudo evidenciar que los docentes de la institución, presentan un plan de clases apropiados a los requerimientos institucionales, así como una capacitación constante bajo procesos de evaluación pertinentes, asentados en procesos de sistematización, continuidad, basándose en evidencias y orientados al mejoramiento de los mismos; estos procesos los realizan anualmente con el fin de mejorar la calidad educativa tanto de los docentes como de los estudiantes.

Consecutivamente, se determina que la calidad de la educación, depende en gran porcentaje de la calidad educativa que presentan los maestros y se puede afirmar que la institución investigada es de alta calidad educativa, ya que presenta mejoras constantes en busca de maximizar la calidad y el aprendizaje de sus docentes a través de programas de mejoramiento que involucran tanto a los docentes, estudiantes y a la comunidad en general.

Es así que la institución no solo presenta buenos educadores, sino que también está liderada por excelentes representantes directivos, preocupados por el desempeño profesional de cada uno de integrantes de la institución, así como de la interacción que mantienen entre los estudiantes, padres de familias y la sociedad en conjunto.

Es de conocimiento público, que el liderazgo directivo en la actualidad es muy complejo, debido a las muchas responsabilidades que se plantean por parte del Gobierno Nacional, en busca de la tan ansiada calidad gerencial en los centros educativos del Ecuador, razón por la cual, cada vez se plantean nuevas reformas educativas tratando de aprovechar lo mejor de cada individuo y enfocarlo en un determinado sector. En este punto se hace referencia que los directivos son personas que cumplen a satisfacción las acciones indispensables, que optimizan la labor que el director de la institución está obligado a realizar en beneficio de la institución.

De tal forma, que el desempeño directivo que sostiene la Unidad Educativa se la puede calificar como A, es decir, Excelente. Esto nos demuestra la tabla número 55 que representa el desempeño del directivo de la institución investigada, la cual, presenta una puntuación total de 88.2 sobre 100 puntos base para el presente análisis.

Tabla No. 55

Desempeño de los directivos de la Unidad Educativa “Manabí Tecnológico”

Auto evaluación del Director	17.77
Evaluación del director por parte del Consejo Directivo	18.51
Evaluación del director por parte del Consejo estudiantil	18.07
Evaluación del director por parte del comité de padres de familia	15.1
Evaluación del director por parte del supervisor	18.75
Total	88.2

Fuente: docentes y directivos de la institución

Elaboración: La autora.

A partir de que el Ministerio de Educación incorporó el concepto de calidad educativa en todos los sistemas y procedimientos educativos del país, las instituciones empezaron a fortalecer el nivel de educación que impartían en sus aulas de clase, más aún cuando se incorporó la evaluación en todos los procesos tanto de los estudiantes, docentes y directivos a fin de mejorar considerablemente el tipo de educación que imparten las unidades educativas del territorio ecuatoriano.

Es así, que se realiza el respectivo análisis del desempeño educativo que brinda la unidad educativa “Manabí Tecnológico” en la provincia de Manabí, cantón Portoviejo, la cual, presenta un promedio de 88.9 sobre 100 puntos; el mismo que se realizó tomando el total del desempeño del Directivo y de los docentes, logrando de esta forma medir el desempeño de la institución y calificarla como Excelente. Es decir, que esta institución se encuentra sobre los estándares requeridos por el Ministerio de Educación del Estado Ecuatoriano, a fin de proporcionar una educación de calidad a todos los estudiantes que se encuentran prestos para la adquisición de conocimientos que les proporcionen las habilidades necesarias para enfrentar los retos académicos que se presentan a nivel medio.

A través de la investigación, se puede determinar que la calidad de las instituciones educativas se fundamentan en la economía, cultura, política y sobre todo en la sociedad, es decir, que la calidad que presenten las instituciones depende de la forma en que las personas han sido educadas en el transcurso de sus vidas, esta educación no solo se refiere a la impartida en las diversas instituciones sino que también al tipo de educación que han recibido en sus hogares a lo largo de sus vidas, lo cual, permite la sociabilización y la destreza de capacidades en aras de una mejor sociedad.

CONCLUSIONES

1. El desempeño profesional de los docentes se encuentran sobre los estándares educativos requeridos por el Ministerio de Educación, es decir, que los docentes efectúan los procedimientos necesarios para que los estudiantes puedan captar de manera fácil y dinámica el pensum de estudios, que proporciona el Ministerio de Educación, y que los docentes imparten a través de los planes de clases evaluados y aprobados por el consejo ejecutivo de la institución.
2. Una buena dirección hace que las instituciones crezcan, no solo en espacio sino, también en calidad del servicio que brindan a sus clientes, al referirse a las unidades educativas del Ecuador, un buen liderazgo estimula el crecimiento educativo, haciendo que los educadores cumplan con el proyecto educativo anual requerido por el Ministerio de Educación, y que en la Unidad Educativa investigada se sigue rigurosamente, ajustándose a los niveles de estándares indispensables para la óptima labor directiva dentro de la institución.
3. Por mucho tiempo las instituciones educativas en el Ecuador, han tenido la característica de ser deficientes en ámbitos educativos, sin embargo, con la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, estas instituciones están sujetas a evaluaciones periódicas, a fin de controlar y evaluar el tipo de educación proporcionada a los estudiantes, incrementando el nivel educativo de los mismos, de esta forma la Unidad Educativa “Manabí Tecnológico”, se somete a evaluaciones periódicas anuales, logrando mantenerse entre una de las mejores instituciones educativas del cantón.

RECOMENDACIONES

1. Los docentes se encuentran capacitados y dispuestos a incrementar la calidad educativa que brindan en sus clases, sin embargo, se recomienda incrementar la participación de los padres de familia en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, a fin de que estos mejoren significativamente su desempeño educativo bajo el trabajo en conjunto de los docentes, madres y padres de familia.
2. La dirección que lidera la institución educativa ha demostrado excelentes resultados en ámbitos educativos e infraestructurales, no obstante, se recomienda reforzar los procesos de monitoreo y seguimiento en las diversas actividades que cumple la institución, así como de la gestión administrativa, a través de un rendimiento de cuentas abierto y participativo entre los miembros de la comunidad educativa.
3. La Unidad Educativa “Manabí Tecnológico” es catalogada como una de las mejores instituciones de la ciudad de Portoviejo, no solo por el nivel educativo sino por las diversas actividades que realizan anualmente en ámbitos deportivos, sin embargo, es recomendable incrementar el desarrollo de actividades en vinculación con la sociedad a fin de mantener buenas relaciones entre profesores, alumnos, padres y madres de familia, autoridades y comunidad en general.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Identificación de la propuesta

Tema:

Fortalecimiento del rendimiento académico con la participación activa de los padres y madres de familia de la unidad educativa Manabí Tecnológico de la ciudad de Portoviejo.

Justificación

La integración de los padres de familia en el desarrollo educativos de sus hijos es el eje principal para el éxito de un proceso de enseñanza – aprendizaje, llevado a cabo en las unidades educativas. Se considera que cuando los padres se involucran en el desempeño educativo de sus hijos, estos responden de manera positiva incrementando su autoestima, su desempeño escolar, su seguridad emocional e incluso mejora la relación entre estudiantes, padres de familia, docentes y directivos de las instituciones educativas.

Sin embargo, no todos los niños y niñas cuentan con el apoyo formativo de sus padres ya sea por la falta de conocimientos educativos, poco tiempo libre para interactuar con sus hijos, o despreocupación por el desarrollo integral que reciben los hijos en las diversas instituciones educativas, dejando toda la responsabilidad a los maestros que día a día tratan de inculcar valores y responsabilidades que los motive al buen desenvolvimiento educativo, en ocasiones no les es suficiente perjudicando drásticamente en su desempeño educativo y formativo.

La decisión de fortalecer el rendimiento académico con la participación activa de los padres y madres de familia, es un método que ha sido implementado con gran éxito en otras

instituciones educativas con renombre a nivel nacional, con el propósito de lograr la tan ansiada calidad educativa impartida a los estudiantes por parte de los docentes y autoridades de las diversas unidades educativas.

Tomando en cuenta lo expresado, la propuesta se llevará a cabo sobre la integración de los padres y madres en el fortalecimiento académico de sus hijos, y se justifica debido a que por este medio se promoverán acciones que permita una participación activa de padres y madres, estableciendo compromisos entre cada uno de los miembros del hecho familiar, logrando mejorar los resultados del proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la unidad educativa Manabí Tecnológico de la ciudad de Portoviejo.

Obteniendo el apoyo de los padres y madres de familia el proceso de aprendizaje se podría incrementar logrando un mayor rendimiento por parte de los estudiantes, ya que estos desempeñan el papel más importante en todo proceso educativo y debe ser valorado como fundamental ya que esta es la base que marcará el futuro de cada ser humano.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Fortalecer el rendimiento académico con la participación activa de los padres y madres de familia de la unidad educativa Manabí Tecnológico de la ciudad de Portoviejo.

Objetivos específicos

1. Motivar a las familias a participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus hijos e hijas.
2. Vincular a los padres con el centro educativo a fin de que conozcan las condiciones educativas en las que se encuentran sus hijos y lograr un proceso educativo exitoso.
3. Impartir capacitaciones a los padres de familia a través de conferencias, charlas, talleres,
4. Promover visitas a domicilios con el fin de poder mejorar la ayuda brindada a sus hijos de forma efectiva en el desarrollo de su actividad educativa.

Actividades

- 1.1.1. Realizar eventos que involucren la participación de los padres de familias con los estudiantes.
- 1.1.2. Realizar trabajos educativos que necesiten la participación directa de los padres y madres de familias.
- 2.1. Realizar ferias informativas que den a conocer la misión de la institución educativa.
- 2.2. Solicitar la participación de los padres de familias en el trabajo comunitario que realizan los estudiantes, a fin de que se integren en las acciones que estos realizan.
- 3.1. Ejecutar charlas periódicas referentes a las actividades educativas en cada quimestre de estudio.
- 3.2. Efectuar conferencias educativas con temas abiertos, para que los estudiantes puedan interactuar en distintas áreas, dando a conocer los avances que se realizan en la sociedad.
- 3.3. Coordinar diversos talleres de desarrollo psicomotriz en el que interactúen padres e hijos.

- 4.1. Realizar visitas a los domicilios de los estudiantes a fin de conocer la verdadera problemática que ocasiona el descuido de los padres hacia sus hijos.
- 4.2. Sostener una adecuada y cordial relación entre los docentes padres de familia y estudiantes en general

Localización y cobertura espacial

La unidad educativa Manabí Tecnológico, se encuentra ubicada en la avenida Olímpica, dentro del complejo deportivo La California, en la parroquia Andrés de Vera del cantón de Portoviejo, en la provincia de Manabí, en la República del Ecuador.

Población Objetivo

La población objetivo de la presente propuesta está compuesta por los directivos, docentes, rector, padres y madres de familia, y estudiantes de la unidad educativa Manabí tecnológico, los cuales buscan proporcionar una educación de calidad a los estudiantes uniendo esfuerzos a través de la participación de los padres de familias.

Sostenibilidad de la propuesta

El fortalecimiento del rendimiento académico con la participación activa de los padres y madres de familia, tiene carácter de sostenibilidad, es decir que es factible o posible de ejecutar, ya que los recursos necesarios para su elaboración son de tipo humano, tecnológico, y organizacional.

Es sostenible en cuanto al recurso humano, ya que se cuenta con la participación de los padres de familia, estudiante, docentes y directivos de la institución.

Tecnológicos.- se necesita un sistema informático eficiente que presente el nivel educativo que se mantiene dentro de la institución.

Organizacional.- la organización es el punto clave para que todas las actividades proyectadas sean realizadas de forma efectiva y eficiente por los encargados de su ejecución.

Presupuesto

#	Actividades	Cantidad	Valor	Total
1	Eventos participación entre padres de familias y estudiantes.	2	200,00	400,00
2	Trabajos educativos que necesiten la participación directa de los padres y madres de familias.	global	500,00	500,00
3	Realizar ferias informativas que den a conocer el quehacer de la institución.	2	400	800,00
4	Solicitar la participación de los padres de familias en el trabajo comunitario que realizan los estudiantes, a fin de que se integren en las acciones que estos realizan.	global	400,00	400,00
5	Ejecutar charlas periódicas referente a las actividades educativas que se van a realizar en el próximo quimestre.	4	200,00	800,00
6	Efectuar conferencias educativas con temas abiertos, para que los estudiantes puedan interactuar en distintas áreas, dando a conocer los avances que se realizan en la sociedad.	2	100,00	200,00
7	Coordinar diversos talleres de desarrollo psicomotriz en el que interactúen padres e hijos.	4	120,00	480,00
8	Realizar visitas a los domicilios de los estudiantes a fin de conocer la verdadera problemática que ocasiona el descuido de los padres hacia sus hijos.	2	70,00	140,00
9	Sostener una adecuada y cordial relación entre los docentes padres de familia y estudiantes en general	global	100,00	100,00
TOTAL				<u>\$3.820,00</u>

Cronograma de la propuesta

#	Actividades	Año Lectivo 2014-2015								Año Lectivo 2015-2016								Año Lectivo 2016-2017							
		Q 1				Q2				Q1				Q2				Q1				Q2			
1	Realizar eventos que involucren la participación de los padres de familias con los estudiantes.	x				x				x				x				x				x			
2	Realizar trabajos educativos que necesiten la participación directa de los padres y madres de familias.	x	x	x		x	x	x		x	x	x		x	x	x		x	x	x		x	x	x	
3	Realizar ferias informativas que den a conocer el quehacer de la institución.			x				x				x				x				x				x	
4	Solicitar la participación de los padres de familias en el trabajo comunitario que realizan los estudiantes, a fin de que se integren en las acciones que estos realizan.							x	x							x	x							x	x
5	Ejecutar charlas periódicas referente a las actividades educativas que se van a realizar en el próximo quimestre.	x				x				x				x				x				x			
6	Efectuar conferencias educativas con temas abiertos, para que los estudiantes puedan interactuar en distintas áreas, dando a conocer los avances que se realizan en la sociedad.			x				x				x				x				x				x	
7	Coordinar diversos talleres de desarrollo psicomotriz en el que interactúen padres e hijos.		x	x		x	x			x	x			x	x			x	x			x	x		
8	Realizar visitas a los domicilios de los estudiantes a fin de conocer la verdadera problemática que ocasiona el descuido de los padres hacia sus hijos.	x				x				x				x				x				x			
9	Sostener una adecuada y cordial relación entre los docentes padres de familia y estudiantes en general	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

BIBLIOGRAFÍA

Abdón, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá, D.C.: Cooperativa Editorial Magisterio.

Constituyente, A. (2008). *Sección quinta de educación*. Montecristi.

Constituyente., A. (2010). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Montecristi.

Educación, M. d. (2007). *Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos*. Chile: Quebecor World S.A.

Educación., M. d. (2012). *Marco de buen desempeño del directivo*. Perú: Ministerio de Educación.

Fernández, C. M. (2013). Liderazgo y educación. XXXII SEMINARIO INTERUNIVERSITARIO DE TEORÍA DE LA (págs. 2-3). Cantabria: Unibersidad de Cantabria.

Garcés, R. V. (2013). UN COMPROMISO DE CALIDAD: CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. *revista ciencia pedagógicas e innovación* .

Gento, S. (2011). *Formación y liderazgo para el Cambio Educativo*. Portugal: Universidade de Algarve.

Gento, S. P. (2012). *Liderazgo educacional y su impacto en la calidad de las instituciones educativas*. españa: organización de instituciones educativas.

Marcelo, C. V. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid: Narcea, S.A.

Murillo, J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Chile: Ministerio de educación y ciencias de españa ISBN: 956-8302-58-1.

plantel, A. d. *reglamento interno*. portoviejo: unidad educativa Manabí Tecnológico.

Pont, B. N. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar* . OCDE.

Rúiz, J. (2009). *evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes*. Mexico: OCDE.

Trucios, Y. (2012). *La evaluación del desempeño docente*. Piura: Talarita.

Álvares, F. (s.f.). Recuperado el 15 de mayo de 2014, de <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/8198.pdf>.

Beresaluce, D. R. (2008). *Diseño, orientación e interpretación psicopedagógica*. universidad de alicante.

Black-Hawkins. (s.f.). *Index*. Recuperado el 5 de mayo de 2014, de <http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20Castilian.pdf>

- Bourgonje, P. T. (2011). Recuperado el 20 de mayo de 2014, de <http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/Quality%20Ed%20Study%20ES.PDF>
- Colombia, M. d. (2 de abril de 2014). Recuperado el 5 de junio de 2014, de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-246098.html>
- Educación, M. d. (2012). Recuperado el 13 de 05 de 2014, de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Educación, M. d. (2013). Recuperado el 29 de mayo de 2014, de <http://educacion.gob.ec/caracteristicas/>
- Humano, M. C. (11 de diciembre de 2012). Recuperado el 9 de junio de 2014, de <http://www.conocimiento.gob.ec/conozca-que-son-los-estandares-de-calidad-educativa/>
- Ibora, M. D. (s.f.). Recuperado el 12 de junio de 2014, de http://books.google.com.ec/books?id=hvSAEHYf8oYC&printsec=frontcover&dq=conceptos+de+empresas&hl=es&sa=X&ei=KtaZU-v_D8_LsQTo-YGgBA&ved=0CBkQ6AEwAA#v=onepage&q=conceptos%20de%20empresas&f=false
- López, L. (2011). *educación sin frontera*. Recuperado el 3 de junio de 2014, de <http://www.educacionsinfronteras.org/files/292652>
- Maldonado, J. (21 de mayo de 2010). Recuperado el 25 de mayo de 2014, de <http://gerenciaenlaeducacion.blogspot.com/2010/05/caracteristicas-de-las-instituciones.html>
- Rico, J. M. (diciembre de 2010). Recuperado el 3 de junio de 2014, de http://www.dgb.sep.gob.mx/02-m1/03-iacademica/00-otros/Evaluacion_docente_06012011.pdf
- UNESCO. (4 de marzo de 2011). Recuperado el 06 de 06 de 2014, de http://www.redpapaz.org/inclusion/index.php?option=com_content&view=article&id=119&Itemid=113
- UNICEF. (2007). Recuperado el 06 de junio de 2014, de http://www.unicef.org/spanish/education/index_achievement.html
- UNICEF. (s.f.). Recuperado el 06 de junio de 2014, de http://www.unicef.org/spanish/education/index_quality.html
- Valenzuela, H. (2010). *portal educativo de las Américas*. Recuperado el 4 de junio de 2014, de www.educoea.org/portal/laeducación

ANEXOS DE LA INVESTIGACIÓN



