



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TÍTULO DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA**

**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Veinte de Abril, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año académico 2013 -2014**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Aguirre Buenaño, Holger Henry

**DIRECTOR:** Minga Vallejo, Ruth Elizabeth, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL**

**2015**



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

Septiembre, 2015

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Ruth Minga Vallejo

### DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Veinte de Abril, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, en educación general básica y bachillerato, durante el año académico 2013 – 2014”** realizado por el profesional en formación Aguirre Buenaño Holger Henry; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Guayaquil, abril del 2014.

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Aguirre Buenaño Holger Henry** declaro ser autor del presente trabajo de titulación : **Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Veinte de Abril, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, en educación general básica y bachillerato, durante el año académico 2013 – 2014**, de la Titulación de Magister en Pedagogía, siendo Ruth Minga Vallejo 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, concepto, 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 que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f).....  
Autor: Aguirre Buenaño Holger Henry  
Cédula: 0602953143

## DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a nuestro **PADRE ETERNO** por ser la luz que siempre ilumina mi camino, quien me ha dotado de inteligencia, sabiduría, templanza y fortaleza.

A mi madre, por siempre estar conmigo en el devenir de mi vida; pilar y raíz de mi existencia.

A mi esposa y mi hija, ejes centrales de mi vida.

A mi familia, seres humanos especiales.

A todos les dedico mis éxitos porque sé que se alegran junto conmigo.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a las autoridades y profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja; a todas las personas que han colaborado en el devenir de esta etapa académica de mi vida.

A cada uno de los miembros de mi familia, a los amigos, quienes me han enseñado a seguir siempre adelante, cristalizando sueños.

A Fe y Alegría, por todo el apoyo brindado.

A toda la comunidad educativa del Colegio Veinte de Abril.

Para todos ellos mi sincera gratitud al posibilitarme lograr este anhelado sueño.

***Gracias, en armonía para todos, según tu Voluntad que es Divina, bajo la Gracia y de manera Perfecta; Gracias PADRE ETERNO porque siempre me escuchas.***

**Aguirre Buenaño Holger Henry.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	
<b>1. 1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	
1.1.1. Concepto de calidad.....	8
1.1.2. Calidad de la educación.....	8
1.1.3. Calidad de las instituciones educativas en el Ecuador.....	11
1.1.4. Características de las instituciones educativas de calidad.....	14
<b>1.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	
1.2.1. Concepto de evaluación.....	15
1.2.2. Evaluación de la calidad educativa.....	16
1.2.3. Tipos de evaluación.....	19
1.2.4. Características de la evaluación.....	20
<b>1.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES</b>	
1.3.1. Desempeño.....	21
1.3.2. Desempeño profesional docente.....	22
1.3.3. Evaluación del desempeño docente.....	24
1.3.4. Funciones de la evaluación del desempeño docente.....	26
1.3.5. Características de la evaluación del desempeño profesional docente.....	26
<b>1.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS</b>	
1.4.1. Concepto de administración.....	28
1.4.2. Qué es Gestión ?.....	28
1.4.3. Qué es Liderazgo ?.....	29
1.4.4. Dimensiones del desempeño profesional de los directivos.....	30
1.4.5. Importancia de la evaluación del desempeño profesional directivo.....	31

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

1. Población y Muestra.....	34
2.2. Población.....	34
2.3. Muestra.....	34
2.4. Métodos utilizados en la investigación.....	35
2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.....	36
2.6. Diseño y procedimiento.....	37
2.7. Comprobación de los supuestos.....	38

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

3.1. Resultados.....	40
3.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional de los docentes aplicadas a los docentes, rector, estudiantes y padres de familia.....	40
3.1.2. Resultados de las encuestas para la observación de la clase impartida por el docente.....	83
3.1.3. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional de los directivos aplicadas al rector, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor.....	88
3.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	128

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

4.1. Conclusiones.....	136
4.2. Recomendaciones.....	137

## **PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

5.1. Datos informativos.....	138
5.2. Justificación.....	139
5.3. Objetivo de la propuesta.....	140
5.4. Actividades.....	140
5.5. Metodología a utilizarse.....	142
5.6. Localización y cobertura.....	143

5.7. Población objetivo.....	143
5.8. Sostenibilidad de la propuesta.....	143
5.9. Cronograma de la propuesta.....	145
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>147</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>149</b>

## RESUMEN

La presente investigación denominada “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Veinte de Abril, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, en educación general básica y bachillerato, durante el año académico 2013 – 2014”. La población investigada fue de 18 docentes, 363 estudiantes, 319 padres de familia, 1 directivo, 4 miembros del consejo directivo, 4 del consejo estudiantil, 4 integrantes del comité central de padres de familia 4, y 1 supervisor de la zona escolar.

La evaluación dentro de la educación permite diagnosticar en qué estado se encuentra el centro educativo.

Se recopiló información por medio de encuestas y fichas de observación de clase. Los resultados indican que el desempeño profesional de docentes y directivos tiene calificación de excelente y bueno; sin embargo se pudo observar ciertas debilidades en los docentes en cuanto al manejo de estrategias dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

La propuesta de mejoramiento es capacitar a los docentes y directivos sobre la aplicación de estrategias pedagógicas para mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Veinte de Abril.

**PALABRAS CLAVES:** Educación, calidad, desempeño, docente.

## ABSTRACT

This research is called "Assessment of the quality of teaching and professional performance management Twenty College de April, parish Tarqui Region Guayaquil, Guayas Province, in basic education and high school during the academic year 2013 - 2014." The studied population was 18 teachers, 363 students, 319 parents, 1 manager, board 4 4 student council, central committee of parents 4 and 1 supervisor of the school area. The evaluation within the context of education to diagnose what state the school is located. This research provides a proposed improvement in professional performance and contribution to the development of a comprehensive quality education. Information was gathered through surveys and classroom observation forms. The results indicate that globally the professional performance of teachers and principals have excellent rating; however we observed some weaknesses in teaching in the management strategies within the teaching-learning process. The proposed improvement is to train teachers and administrators on the application of instructional strategies to improve teacher quality and professional performance in the management school Twenty April.

KEYWORDS: Education, quality, performance, teaching.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la evaluación es compleja porque se debe superar un sinnúmero de prejuicios y prácticas tradicionales que están bien arraigadas, y que la han reducido a una mera medición para en algunos casos la acreditación o como un medio para contestar preguntas y medir el aprendizaje dentro del proceso educativo. Es una concepción que ha dejado como herencia el sistema tradicional que solo se preocupaba en medir las adquisiciones cognitivas; se da importancia a los resultados, el estudiante justifica la actividad del educador pero sólo como forma para mejorar dichos resultados. No obstante todas estas prácticas van a ir cambiando paulatinamente debido a las nuevas políticas evaluativas, constantes y dirigidas a todos los componentes educativos de una institución, de parte del sistema educativo del Ecuador.

En una institución no solo se debe evaluar al estudiante, sino también al maestro, a la actuación de los padres y a la institución en forma integral. Entonces una de las dimensiones para elevar la calidad de la educación es la evaluación continua de los procedimientos de enseñanza de los maestros, si están acorde a las necesidades y características de los educandos. Así mismo los educandos deben ser sometidos sistemáticamente a procesos de evaluación para poder estar al tanto del avance en su aprendizaje, así como la eficacia del desempeño profesional de los maestros.

Dentro del proceso enseñanza aprendizaje, la evaluación es un motivo de preocupación constante para el sistema educativo; más aún con el nuevo currículo que se está ejecutando – destrezas-; las cuales requieren de un nuevo modelo de evaluación que estén acorde a la actualidad curricular. Con todo esto se aspira a que todas las actividades encaminadas a la evaluación tengan un resultado efectivo y que respondan a la precisión y relevancia de los procesos de la calidad educativa.

Sin las acciones de evaluación difícilmente se logrará elevar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, y dificultaría conocer si las actividades del docente están encaminadas dentro de los procedimientos de enseñanza utilizados y que son vitales para mejorar la dimensión cognitiva de los estudiantes. Sin toda esa información que nos arroja la evaluación, no tendríamos ideas significativas para proponer soluciones o correcciones a tiempo, sería imposible mejorar y elevar la calidad de la educación en el Ecuador.

Cabe señalar que en nuestro país si se han realizado investigaciones sobre la calidad de la educación y desempeño docente y directivo en los centros educativos; el Ministerio de

Educación y muchos Organismos relacionados con la educación han trabajado en propuestas de mejoramiento con miras a ofertar procesos continuos de formación y capacitación; en los últimos meses el Ministerio de Educación puso en marcha el proceso denominado Autoevaluación Institucional cuya recopilación de la información permitió a los establecimientos fiscales visualizar fortalezas, debilidades y al mismo tiempo elaborar planes de mejoramiento institucional

Según la Constitución Política del Ecuador, para que la educación sea de calidad, debe estar inspirada en principios democráticos, éticos, pluralistas; fomentar el respeto a los derechos humanos, estimular un pensamiento crítico reflexivo; proporcionar destrezas; estimular la creatividad y el desarrollo de la personalidad; dimensiones de solidaridad y de paz.

Tener una educación de calidad es uno de los objetivos de la educación en el futuro. El desarrollo de un país depende de una educación de primer nivel. Por lo tanto según el desarrollo de la calidad educativa, mejoraran las dimensiones económicas, sociales, políticas y tecnológicas del país.

La capacitación del maestro es fundamental para una educación de calidad, no se debe confundir la realización de conferencias o de cursos aislados, que no tienen el debido seguimiento y la mayoría de veces solo responden para amontonar diplomas. Una reflexión permanente sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, favorecen significativamente a la formación y profesionalidad de la docencia

Dentro de la historia de la Institución nunca se ha realizado un trabajo de investigación educativa sobre la "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Veinte de Abril", de la ciudad de Guayaquil, parroquia Tarqui, provincia del Guayas, por lo tanto no existe datos anteriores sobre el estudio de esta problemática; todo esto se pudo confirmar mediante un conversatorio con el rector y algunos maestros que trabajan muchos años en el colegio.

Ahora bien, es de vital importancia vincular la escuela, la familia y la comunidad; que exista una interrelación integral entre los actores de la comunidad educativa, propiciando de esta manera una educación de calidad. Esta investigación es fundamental, porque nos permite conocer cuál es la realidad de los actores educativos y la calidad educativa que oferta el colegio Veinte de Abril.

Para la elaboración del marco teórico se tomó en cuenta el material bibliográfico que entrega la Universidad Técnica Particular de Loja como recurso primordial para poder realizar la investigación; además se utilizó una infinidad de textos, páginas de internet, lo que permitió encontrar una variada información relacionada con la temática. La U.T.P.L facilitó los instructivos de evaluación los cuales fueron fundamentales para poder elaborar la tesis; así como el gran apoyo recibido por nuestros tutores, lo que permitió contar con conocimientos y guías necesarias para poder cristalizar el proyecto educativo de la mejor manera.

Para la obtención de información se utilizaron las encuestas y fichas de observación de clases, instrumentos que permitieron más adelante transformarlos en tablas estadísticas y luego realizar el respectivo análisis e interpretación de resultados. Luego de este procedimiento se elaboró la propuesta de mejoramiento en base a uno de los problemas relevantes encontrados.

A continuación se describen los objetivos establecidos en el trabajo de esta investigación educativa:

Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en educación básica y bachillerato del Colegio Veinte de Abril; investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

Evaluar el desempeño profesional docente y directivo del Colegio Veinte de Abril; estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Veinte de Abril.

Los supuestos planteados son los siguientes:

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

Para la comprobación de los supuestos planteados, se consideró la información obtenida de los instrumentos, como son las encuestas y fichas de observación.

Con toda la información sistematizada y analizada se comprobó que en el Colegio Veinte de Abril, no se debe considerar el supuesto establecido de que directivos y docentes tienen un

nivel deficiente en el desempeño de sus respectivas funciones. Desde la perspectiva de la comunidad educativa por medio de las respuestas de las encuestas indicaron en forma global que el desempeño profesional de los docentes y directivos tiene calificación de excelente comprobándose que no es deficiente su accionar; sin embargo se pudo observar ciertas debilidades en los docentes en cuanto al manejo de estrategias dentro del proceso enseñanza-aprendizaje; razón por la cual se invita a la revisión de la propuesta de mejoramiento educativo.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

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

### **1.1.1 Concepto de calidad.**

La calidad se relaciona con el devenir del ser humano. Es un concepto que está sujeto a varias definiciones según el tiempo y el contexto en que se desenvuelve.

La Real Academia Española la define como, “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie “.

Entonces la calidad es una característica propia de una cosa que se le puede dar un valor y ser comparada con otra de su mismo tipo.

Según Zilberstein (2000) “la calidad responde a un momento histórico concreto, en un proceso social, político, económico dado que se corresponde con la cultura acumulada de un país” (p.35).

El término calidad es de los más utilizados para designar la eficiencia y la eficacia de un producto y es analizado desde diferentes disciplinas como la economía, la psicología, la pedagogía y la sociología.

### **1.1.2. Calidad de la educación.**

Los cambios y transformaciones que existen en la actualidad; los avances en el campo tecnológico han puesto en primer plano el significado de calidad en los centros educativos; y es que es en el sistema educativo donde recae la responsabilidad de transformar la sociedad a través de una educación de calidad.

Según Bolaños (1998), “la calidad de la educación, es la facultad de proporcionar a los alumnos el dominio de diversos códigos culturales; dotarlos de la habilidad para resolver problemas; desarrollar en ellos los valores y actitudes acordes con nuestras aspiraciones sociales; capacitarlos para una participación activa y positiva en las acciones diarias de una vida ciudadana y democrática; así como prepararlos para que mantengan permanentemente su deseo de seguir aprendiendo” (p. 61).

Toranzos (2001) dice que el significado de la expresión “calidad de la educación” incluye varias dimensiones complementarias entre sí.

La primera expresión de calidad es entendida como eficacia. Es la obtención de los resultados establecidos; una educación de calidad se logra en el momento que los estudiantes superaron integralmente lo establecido en planes y programas de las mallas curriculares.

Una segunda dimensión se refiere a la “relevancia”; una educación de calidad e integral permite responder de forma adecuada a lo que el ser humano necesita para desarrollarse como persona – un ser biopsicosocial- y pueda apropiarse de su contexto.

La tercera dimensión es la calidad de los “procesos” y medios que el sistema educativo brinda a sus estudiantes; una educación de calidad ofrece a los estudiantes un contexto físico adecuado para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje; maestros preparados para enseñar, innovadores, dinámicos, con estrategias didácticas adecuadas.

Una educación de calidad es integral, coherente, eficaz; que se preocupa de su contexto, de sus necesidades, de sus sueños; permite que los estudiantes se apropien de su entorno.

Una aproximación a la calidad de la educación es concebirla como eficacia; en otras palabras como el cumplimiento efectivo de los proyectos u objetivos propuestos. Estos objetivos han sido realizados en función de los resultados alcanzados por los educandos, maestros, directivos y el establecimiento en general. Esta visión se basa en la calidad del producto educativo; es una aproximación que se generó en el mundo industrial y productivo, en donde se consideró que la perfección del producto es el eje central de la calidad. También la calidad se relaciona con la eficiencia, en cómo se han adecuado e interrelacionado los logros obtenidos con los recursos utilizados.

Los modelos de calidad de una empresa productiva se pueden aplicar a los procesos de educación. La planeación, la organización, capacitación del personal y la sonrisa de satisfacción de un cliente son factores fundamentales en ambos ámbitos.

Bolívar (2001) indica que Latinoamérica sigue siendo precaria la inversión en educación. Existen países que no invierten en la educación y se dedican a pagar la deuda externa - “eterna”- asesorados por el Fondo Monetario Internacional. La enseñanza en estos países sigue teniendo una cultura tradicional, memorista; en donde el maestro es el dueño del conocimiento; se educa para el trabajo y no para que los estudiantes se apropien de su entorno y sean los que transformen la sociedad. Todo esto afecta a la clase más pobre quienes están por debajo de los estándares mínimos.

Ante este panorama preocupante se presenta varias alternativas para mejorar la educación.

Actualmente se han realizado grandes inversiones en educación, siendo estas insuficientes para poder cristalizar los objetivos trazados; sin embargo estas inversiones alivian la pobreza, la cual está ligada con la desigualdad económica, social y educativa; por esta razón invertir en la educación debe ser primordial en las políticas de estado.

Una de las condiciones elementales del proceso enseñanza aprendizaje se encuentra dentro del interior y exterior del sistema educativo; porque es indispensable que existan políticas bien establecidas ya sea dentro del ámbito económico, social y fundamentalmente dentro del ámbito educativo.

En la mayoría de países de América Latina la parte educativa es administrada por economistas y son ellos los que toman decisiones en cuanto a la educación se refiere; así también organismos internacionales como el Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional y demás entidades de administración económica. Todos estos organismos sólo se preocupan de su desarrollo económico, de llenar sus arcas, sin dar prioridad al ser humano, a invertir en proyectos educativos que generen una educación de calidad.

La ayuda internacional debe ser auténtica, y no solo prestar dinero para así imponer sus ideas, proyectos, objetivos; esto afecta negativamente a la educación. Debe existir una desinteresada cooperación en base a diálogos y acuerdos, que exista igualdad de condiciones, que entreguen todo su equipo técnico y económico desinteresadamente.

Los países de América latina deben brindar una oportunidad a los jóvenes para que puedan elevar su capacidad intelectual y superarse día a día, creando así una sociedad más justa, un país más desarrollado.

El devenir de la sociedad obliga al sector de la educación a que se adapte a los cambios para poder estar en condiciones de superar los diferentes retos que impone el ritmo de vida actual.

Todos los seres humanos tienen derecho a una educación de calidad; debe manejarse como política de estado el acceso de todos a la misma, un objetivo difícil pero no imposible de alcanzar.

El derecho al aprendizaje se relaciona con el saber comprender, el saber escribir con ideas claras; que el estudiante adquiera conocimientos, habilidades, valores que eleven su calidad de vida y sean dueños de su desarrollo.

Es fundamental vincular la escuela, la familia y la comunidad; que exista una interrelación integral entre los actores de la comunidad educativa, propiciando de esta manera una educación de calidad.

El estado debe generar proyectos de capacitación a los maestros, que sean constantes; es necesario entonces que la sociedad, la organización de docentes se comprometan a mejorar las condiciones y sean las más apropiadas, permitiendo que los docentes cumplan de la mejor manera el papel que la sociedad le encomienda. Es el maestro parte fundamental del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Tener una educación de calidad es uno de los objetivos de la educación en el futuro. El desarrollo de un país depende de una educación de primer nivel. Por lo tanto según el desarrollo de la calidad educativa, mejoraran las dimensiones económicas, sociales, políticas y tecnológicas del país.

### **1.1.3. Calidad de las Instituciones Educativas en el Ecuador.**

Actualmente en el Ecuador la calidad educativa es una prioridad para el gobierno; debe cubrir las expectativas de esta sociedad moderna y globalizada. La administración del Economista Rafael Correa por medio del Ministerio de Educación está llevando a cabo acciones para mejorar la calidad de la educación, una de ellas es la formación permanente de los maestros como factor fundamental.

El Art. 27 de la Constitución de la República establece que la “ educación debe estar centrada 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” (p. 4).

Con estos principios el Estado Ecuatoriano quiere lograr una educación de calidad y calidez. Así surge el Plan Decenal de Educación (2008), en la sexta política y que fue aprobada por los votantes ecuatorianos en la consulta popular que se realizó el 26 de Noviembre del 2006, en donde manifiesta como objetivo general “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana” (p.4).

En la actualidad el Estado Ecuatoriano se preocupa por elevar la calidad educativa, sin embargo a más de los decretos, leyes y reglamentos que van a servir para obtener cambios en la educación; debe también existir un cambio radical en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de las aulas.

Nuestro sistema educativo se encuentra encaminado en elevar la calidad de la educación como el resultado de realizar proyectos educativos que transformen la educación, desde lo simple hasta en actividades más complejas, esa búsqueda constante de la calidad crea un ambiente de responsabilidad que de una u otra forma incide a que la sociedad exija calidad en la educación de forma permanente y en todas sus dimensiones.

Edwards (2008) dice que todo el proceso educativo necesita de muchas condiciones que van a permitir obtener un resultado que permitirá evaluar su propio desarrollo y que el nivel alcanzado dentro de lo que la sociedad pide al sistema educativo con respeto a una educación de calidad para todos.

Uno de los aspectos para mejorar la calidad de la educación es implementar una política de evaluación y rendición social de cuentas de todo el sistema educativo (Instituciones fiscales, fisco misional y particular).

Otros factores importantes son la actualización de los programas y planes de estudio, un currículo que no sea imponente sino flexible, que la aplicación y transmisión del conocimiento este centrada en el estudiante y su aprendizaje.

Para que en nuestro país exista una educación de calidad debe interrelacionarse aspectos entre sí; la capacidad de la institución, capacidad de los maestros, capacidad del estudiante, y en la medida que los docentes cambien la estructura de su pensamiento, se estará en condiciones de mejorar la calidad de la educación.

Es necesario que el docente realice un análisis de todas las dimensiones que se interrelacionan en el campo educativo con el propósito de conseguir mejores logros y elevar la calidad de la comunidad docente de los distintos centros educativos de nuestro país.

Cuando una educación es de calidad se refleja en el desarrollo de la sociedad; pero en ocasiones la misma sociedad impone situaciones que de un modo u otro merman un buen desarrollo de la calidad educativa. La sociedad exige a los maestros un buen desempeño profesional en la labor de educar; pero todo este proceso no solo se debe dar dentro de una

institución educativa y su comunidad sino también dentro del contexto familiar, porque la familia es vital dentro del desarrollo integral de los educandos.

Los jóvenes de la actualidad tienen problemas y sus contextos son distintos, lo que impide que se genere en los estudiantes aprendizajes significativos. Estos problemas pueden ser de nutrición, salud, psicológicos, de índole sexual y muchos otros que en ciertos momentos impidan que el desempeño del maestro se pueda ver reflejado como resultados positivos. Todo este tipo de problemas se encuentra desde los inicios de la educación del estudiante en general, hasta en contextos más elevados de educación en el país.

Dentro del núcleo familiar se puede encontrar diferentes problemáticas desde enfermedades terminales de algún miembro de la familia; emigración por el aspecto económico; problemas de abuso infantil, drogadicción, que van afectar directamente en el desempeño escolar de los miembros de la familia. Puede existir también una ausencia total de apoyo de parte de los padres y madres de familia; sea esto por el aspecto económico o por falta de cultura.

La comunidad educativa y la sociedad en general deben prestar más atención al contexto del estudiante, esta será la mejor manera de que los maestros entren en comunión con los que están directamente involucrados en esta esencial tarea de educar y culturizar a los estudiantes.

Cada uno de los centros educativos que existen en el país tienen sus propias falencias o necesidades, claro está que no se debe generalizar; se debe uniformar criterios para poder evaluar en mejores condiciones el trabajo de todos los miembros que componen una institución.

En contexto general el sistema educativo de nuestro país está avanzando, se avizora cambios; hoy en día existe una variedad de programas en donde participan no solo el estudiante sino que también involucran a los padres y madres de familia de manera directa en el proceso de formación de su prole. Existen programas como “escuela para padres” que hacen una reflexión a que los padres reconozcan su papel en el desarrollo integral de sus hijos, involucrándose directamente en los problemas de la comunidad educativa donde se encuentran sus niños.

Todos estos procesos, programas, planes de mejora sirven para lograr la eficacia y la eficiencia dentro de la educación, significa que para mejorar las instituciones educativas implica procesos de reflexión, decisión, innovación. Estos proyectos deben responder a las necesidades educativas de una sociedad cambiante, y que tengan la satisfacción de formar seres humanos integrales capaces de apropiarse de su contexto y triunfar en la vida.

#### **1.1.4. Características de las Instituciones Educativas de Calidad.**

Según Vivas (1999), existen varias características que elevan la calidad de las instituciones educativas.

Los centros educativos deben promover espacios abiertos y flexibles a todos los miembros de la comunidad educativa, los centros no pueden permanecer aislados de su contexto. Estos espacios deben ser de reflexión encaminados al bien común de la comunidad educativa.

Generar aprendizajes significativos, que estén ajustados a la realidad de cada estudiante; que todos tengan las mismas oportunidades en el progreso académico y personal; que los estudiantes participen activamente en el proceso enseñanza aprendizaje y en otras actividades que realiza la institución y que son importantes para el desarrollo integral de los educandos.

La comunidad educativa debe formar parte activa de las decisiones, planificación, evaluación, realización de proyectos que tenga lugar en la institución, todas estas actividades permiten elevar la calidad de la educación.

La institución educativa organiza todas sus actividades de manera coordinada; una comunicación entre todos los actores de la comunidad educativa. Una organización adecuada permite llevar de forma ordenada registros, memorias, actas de las diferentes actividades que se realizan para un objetivo en común.

Capacidad de los centros educativos para realizar estrategias de alianza o uniones tendientes a desarrollar actividades unificadas entre los diferentes programas o proyectos que se realizan en el centro educativo.

La capacitación del maestro es fundamental para una educación de calidad, no se debe confundir la realización de conferencias o de cursos aislados, que no tienen el debido seguimiento y la mayoría de veces solo responden para amontonar diplomas. Una reflexión permanente sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, favorecen significativamente a la formación y profesionalidad de la docencia.

Un acompañamiento de carácter formativo a todos los actores de la comunidad educativa, propiciando un contexto motivador. Debe existir un proyecto educativo integral con la participación activa de cada uno de los integrantes de la institución y una cultura de evaluación de dicho proyecto, que permita saber si se están cumpliendo con los objetivos planteados.

Una institución educativa de calidad es aquella que facilita ambientes óptimos con condiciones para potencializar las habilidades, creatividades de descubrimiento, de análisis y reflexión; solución de problemas de la vida real; todo esto propicia un medio para el progreso educativo de los estudiantes y para elevar la calidad educativa del centro.

## **1.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.**

### **1.2.1. Concepto de Evaluación.**

La Real Academia Española (2001) define a la palabra evaluación como: señalar el valor de algo o calcular el valor de algo; estableciendo un juicio sobre algo o alguien de forma cuantitativa o cualitativa; recoger información, reflexionar, analizar y así, poder tomar decisiones que sean beneficiosas.

La evaluación es un proceso que implica recoger información, luego se interpreta dicha información mediante comparaciones con otros patrones y así poder emitir un juicio de valor que permita orientar a la toma de decisiones correctas.

Para Valenzuela (2006) “la evaluación educativa es un proceso y a la vez un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado” (p. 16).

La evaluación genera información; esta información no es fortuita si no que se produce por medio de la evaluación lo que genera conocimiento de carácter retro alimentador; y de un esfuerzo sistemático de aproximación al propósito de la evaluación. Desde esta perspectiva la evaluación permite conocer procesos ocultos, posibilitando una información más cerca a la realidad.

La evaluación se asocia con la finalización de una etapa, ciclo o con la conclusión de un proceso, dependiendo de la realidad del contexto.

En todo proceso educativo se va recolectando información, que es necesaria para la evaluación. La evaluación educativa clarifica si se cumplieron todas las metas que se plantearon al inicio; permite comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos previstos al inicio. Es una de las dimensiones educativas más importantes para alcanzar la calidad educativa, para lo cual debe ser continua y constante; antes, durante y después del proceso educativo.

La evaluación es parte de nuestro caminar diario; siempre al final de un largo día realizamos un análisis de lo que hicimos; de qué forma lo hicimos bien, mal o que nos falta por hacer para mejorar como seres humanos.

### **1.2.2. Evaluación de la Calidad Educativa.**

En la actualidad la evaluación, dentro del campo educativo, está tomando mayor protagonismo. La evaluación es fundamental para lograr niveles altos de calidad.

Navarro (2003) indica que la evaluación sirve de soporte para los procesos de toma de decisiones, la evaluación adquiere un rol como retro alimentación de los procesos de planificación y la toma de decisiones en cuanto a la ejecución y el desempeño de los proyectos; posibilitando dirigir las acciones hacia el mejoramiento educativo (eficiencia, eficacia, efectividad, viabilidad de las metas propuestas).

Todo proceso de evaluación debe tener criterios establecidos para poder formular los juicios valorativos; el componente valorativo es fundamental dentro de la evaluación y en este sentido la formulación o construcción de criterios es esencial.

La información, recolectada por la institución a lo largo del año o en el tiempo de realización de un proyecto, es el insumo básico sobre el cual se producen los procesos de evaluación por lo tanto el seleccionar las fuentes, la recolección de datos, registro, procesamiento y análisis son exigencias que se deben llevar a cabo en cualquier tipo de evaluación dándole confiabilidad y validez.

El accionar evaluativo tiene como consecuencia una notable movilización por parte de todos los actores involucrados, por lo cual es necesario que la institución determine quiénes son los que participan dentro del proceso de evaluación y crear entre ellos un ambiente de consenso y aceptación. Esto va evitar resistencias que generan este tipo de acciones debido a la poca cultura evaluativa que existen en las instituciones educativas de nuestro país. La comunicación sobre los objetivos de los procesos de evaluación, los procedimientos, el manejo de los resultados, los objetivos alcanzados son estrategias que promueven aceptación entre todos los actores involucrados en los procesos de evaluación. La evaluación es una realidad colaborativa, pues todos los miembros de una institución educativa deben ser partícipes del proceso evaluativo y por lo tanto del mejoramiento de la calidad educativa.

En una institución no solo se debe evaluar al estudiante, sino también al maestro, actuación de los padres; y a la institución en forma general. Chinín (2011) nos indica que una de las dimensiones para elevar la calidad de la educación es la evaluación continua de los procedimientos de enseñanza de los maestros, si están de acorde a las necesidades y características de los educandos. Así mismo los educandos deben ser sometidos sistemáticamente a procesos de evaluación para poder estar al tanto de la evaluación de su aprendizaje, así como la eficacia del desempeño profesional de los maestros.

Dentro del proceso enseñanza aprendizaje, la evaluación es un motivo de preocupación constante para el sistema educativo; más aún con el nuevo currículo que se está ejecutando – destrezas-; las cuales requieren de un nuevo modelo de evaluación que estén de acorde a la actualidad curricular. Con todo esto se aspira a que todas las actividades encaminadas a la evaluación tengan un resultado efectivo y que respondan a la precisión y relevancia de los procesos de la calidad educativa.

Sin las acciones de evaluación difícilmente se logrará elevar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, y dificultaría conocer si las acciones del docente están encaminadas dentro de los procedimientos de enseñanza utilizados y que son vitales para mejorar la dimensión cognitiva de los estudiantes. Sin toda esa información que nos arroja la evaluación, no tendríamos ideas significativas para proponer soluciones o correcciones a tiempo, sería imposible mejorar y elevar la calidad de la educación en nuestro país.

Para que un aprendizaje sea significativo debe estar acompañado de una evaluación donde predomine la caracterización del contexto, esto se debe a que la interacción entre los educandos junto con su contexto potencia aprendizajes significativos.

Es fundamental que los estudiantes definan a la evaluación como un proceso de retroalimentación, esto quiere decir que deben ser informados sobre sus calificaciones y además recibir orientaciones e indicaciones o sugerencias concretas que les generen un ambiente de reflexión acerca de cómo se está formando y comprender las razones que han determinado dicha valoración. El objetivo del proceso de evaluación es conocer los cambios que han ocurrido en los educandos como resultado del aprendizaje.

Dentro de la dimensión de los maestros es vital que se adapten al contexto de los estudiantes para lo cual deben conocerlos, saber comprenderlos, sus sueños, sus ideas. Un factor importante que es determinante en el aprendizaje es el conocimiento previo de los estudiantes,

el conocimiento ya adquirido por el estudiante, de ahí la importancia que tiene la evaluación al inicio pues nos permite tener una idea general del aspecto cognitivo del educando. Por otro lado es indispensable que los docentes planifiquen en función de las habilidades o competencias que desean alcanzar en los educandos.

Todos estos procesos de evaluación conjunta permiten elevar la calidad de la educación en las diferentes instituciones.

La complejidad de la evaluación se justifica en cuanto se lleve a cabo alrededor de aspectos o problemas relevantes. Otro aspecto vital dentro de la evaluación, es que se dé en el momento justo para que genere resultados significativos dentro de la institución educativa. Todo proceso de evaluación tiene éxito cuando los resultados se encuentran listos en el espacio y momento oportuno, para así poder incidir positivamente en la toma de decisiones y elevar la calidad de la educación.

En la actualidad la evaluación es compleja porque se debe superar un sinnúmero de prejuicios y prácticas tradicionales que están bien arraigadas, lo cual reducen a la evaluación a la medición o para la acreditación; o se considera que el contestar unas preguntas constituye un instrumento para medir el aprendizaje y el proceso educativo; es una concepción que ha dejado como herencia el sistema tradicional que solo se preocupaba en medir las adquisiciones cognitivas; se da importancia a los resultados, el estudiante justifica la actividad del educador pero sólo como forma para mejorar dichos resultados. No obstante todas estas prácticas van a ir cambiando paulatinamente debido a las nuevas políticas evaluativas, constantes y dirigidas a todos los componentes educativos de una institución, de parte del sistema educativo del Ecuador.

Elola y Toranzos (2000) considera que la evaluación, dentro del contexto de la calidad educativa, no sólo sirve para medir el desempeño del educando, educador o directivo. La evaluación, permite valorar el tipo de educación de forma integral, entonces se necesita contar con procesos continuos y participación de todos los miembros de la comunidad educativa; por lo que se debe realizar procesos de evaluación que garanticen eficazmente que todas las acciones realizadas estén logrando los objetivos previstos al inicio.

La rendición de cuentas es parte fundamental de la evaluación, las mismas que deben ser aprovechadas por la institución educativa como un camino para establecer fortalezas y debilidades y poder tomar las debidas correcciones para elevar la calidad de la educación de

forma integral. La mejora de la calidad de los centros educativos es algo que se puede alcanzar y una de las herramientas fundamentales es la **evaluación**.

### 1.2.3. Tipos de Evaluación.

Para Rodríguez (2010), la evaluación se clasifica según intencionalidad, momento, modalidad, función, extensión, sus agentes, la procedencia de los agentes evaluadores.

Según su **intencionalidad** la evaluación es diagnóstica, formativa y sumativa.

La **evaluación diagnóstica** nos permite conocer dónde está y que le hace falta al estudiante para elevar su aprendizaje. Sirve de ayuda al docente porque le permite determinar que conocimientos están o no presentes para luego realizar una planificación y mejorar el aprendizaje de los educandos.

La evaluación diagnóstica determina cuales son los estudiantes que no poseen las competencias para comenzar un nuevo aprendizaje con el objeto de nivelarlos para que alcancen los objetivos propuestos.

El docente puede alcanzar aprendizajes significativos por medio de una evaluación diagnóstica. El maestro siempre debe tener claro cuáles son los aprendizajes que espera del estudiante, y los criterios de evaluación de la respectiva asignatura para luego determinar las necesidades de cada uno.

La **evaluación formativa** se relaciona con el “dar forma”, pues se la utiliza durante el proceso de una actividad, tiempo, espacio, etc. El docente tiene que tener claro cuáles son sus objetivos de aprendizaje, para que trabajen en base a ellos y luego constatar si se logró generar aprendizajes significativos en los estudiantes.

La **evaluación es sumativa** porque permite saber la eficacia del proceso enseñanza aprendizaje y orientar en las futuras planificaciones. Dentro de los objetivos de la evaluación sumativa es calificar de acuerdo al rendimiento del educando. Clarificar e informar en qué nivel se encuentran los estudiantes, docentes y la institución en general.

Según su **extensión**.

La **evaluación es global** porque abarca los componentes del estudiante, de la institución con sus respectivos proyectos y programas; es un tipo de evaluación integral de una dimensión holística, en donde interactúan todos sus componentes.

La **evaluación es parcial** porque valora determinados aspectos de un proyecto educativo, de la institución, de los saberes del estudiante, etc.

Según los **agentes evaluadores**.

La **evaluación es interna** cuando es ejecutada por los mismos miembros de la comunidad educativa de una institución. Dentro de esta evaluación existen diversas alternativas como la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

En la *autoevaluación*, los estudiantes, la institución, programas o proyectos; todas estas dimensiones evalúan su propio trabajo.

Dentro de la *heteroevaluación*, los estudiantes, maestros, directivos, padres y madres de familia son evaluados por otras personas.

En la *coevaluación*, los evaluadores y los que son evaluados intercambian sus papeles de forma alternativa.

La **evaluación es externa** cuando entidades o personas, que no son parte de la comunidad educativa de una institución, evalúan su funcionamiento.

Según el **momento de aplicación**.

La **evaluación es inicial** cuando se realiza al inicio del año lectivo; consiste en un análisis de la situación inicial. La evaluación inicial es fundamental para realizar cambios significativos en una institución, permite delinear objetivos que se quieren conseguir.

La **evaluación es procesal** cuando existe una valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, sea del proceso enseñanza aprendizaje del estudiante, de un proyecto educativo o del funcionamiento de la institución educativa. Dentro de una dimensión formativa la evaluación procesal es determinante en tomar decisiones de mejora en el caminar.

La **evaluación es final** porque toda valoración, sea esta de un aprendizaje, un proyecto, un trabajo, se la realiza al finalizar un espacio de tiempo.

#### **1.2.4. Características de la Evaluación.**

Piatti (2008) indica que “toda acción evaluativa debe reunir una serie de características si desea responder a lo que se propone “(p. 5).

. *Integral*, comprende todos los objetivos propuestos; valorando al estudiante en su totalidad y en todas sus dimensiones, tanto internas como externas; valora de forma cuanti-cualitativa el rendimiento y comportamiento del educando y todos los elementos que intervienen en el proceso de aprendizaje.

. *Acumulativa*, consiste en registrar permanentemente todas las observaciones y cómo el estudiante va desarrollando los conocimientos impartidos. Se registra las diferentes calificaciones parciales a medida que se realizan las evaluaciones, de esta manera se obtiene una apreciación más amplia sobre la actuación del educando.

. *Sistemática*, identifica la evolución del estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje; realiza un análisis cuantitativo y cualitativo del avance académico. Responde a un plan elaborado previamente, sigue un orden estructurado, no se realiza de manera improvisada y está ligada a la acción didáctica.

. *Continua y Permanente*, se realiza ininterrumpidamente durante todo el accionar educativo, permitiendo realizar ajustes inmediatos.

. *Flexible*; la evaluación debe adaptarse a las realidades y condiciones personales de los educandos; instrumentos a utilizar y el tiempo de aplicación, y según el contexto reorientar el proceso de enseñanza aprendizaje. El proceso evaluativo no se debe asumir como inflexible, sino que está sujeto a cambios.

. *Científica*, se basa en el uso de varias técnicas, métodos, procedimientos y en la parte integral del individuo; todo esto debe estar acorde con la naturaleza de los aprendizajes, el tema y la actividad a evaluar.

### **1.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.**

#### **1.3.1. Desempeño.**

La Real Academia de la Lengua Española (2010) define la palabra desempeño como acción y efecto de desempeñar o desempeñarse. Desempeño es el cumplimiento efectivo de las diferentes actividades que tienen a cargo un trabajador, es muy usado en contextos empresariales o laborales, para comentar cómo el empleado realiza sus actividades.

El éxito de una empresa se encuentra directamente relacionado con el desempeño de los trabajadores, y esto se da porque su trabajo y el trabajo del resto de colaboradores, incide en

el éxito de la misma; por tanto es necesario realizar un seguimiento al desempeño de los trabajadores para conocer si están rindiendo positivamente.

El desempeño es la forma responsable de realizar un trabajo; interrelacionándose con las habilidades, saberes, actitudes y principalmente valores que tiene cada ser humano.

### **1.3.2. Desempeño Profesional Docente.**

El maestro es un trabajador de la educación y debe poseer un dominio de determinado saber. La profesionalidad de la docencia, no solo tiene que ver con la actividad económica que realiza el maestro; a su labor pública o al servicio que preste al desarrollo de la sociedad, sino también a su calidad profesional y humana.

Davini (1997) considera que es fundamental el desarrollo y desempeño profesional de los docentes. El fin de los maestros es ser parte fundamental de la evolución de los educandos; del desarrollo integral del ser humano. La función del maestro es mediar y acompañar en el proceso educativo por el cual los educandos desarrollan sus conocimientos, sus destrezas, actitudes y valores.

Desde la dimensión profesional, los docentes son actores sociales de cambios y transformaciones, que manejan bien su contexto y que poseen una profesionalidad adecuada para poder cumplir con cualquier objetivo. Esto implica que el docente debe tener una práctica investigativa; por lo tanto se necesita construir y evaluar sus prácticas pedagógicas. Es fundamental saber cuál es el objetivo educativo del docente, y cuáles son las capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes que corresponden al buen desempeño profesional del docente.

Un buen desempeño profesional se puede determinar desde lo que sabe y puede hacer, así como la forma de actuar o como se desenvuelve, y desde los resultados de sus acciones como docente.

El maestro debe reflexionar profundamente de sí mismo y optimizar su evolución como ser humano y profesional; adaptarse y hacer frente a los constantes cambios de la educación e ir solucionando problemas de desempeño en el buen cumplimiento de su rol,

Dentro de la labor del docente es importante la planificación de sus actividades pedagógicas, teniendo siempre en cuenta el contexto de cada educando y de la sociedad que deben enfrentar.

Hunt (2009) piensa que es fundamental que el maestro tenga la capacidad de crear ambientes de aprendizaje que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje; permitir la participación e interacción de estudiante y maestro; innovación de técnicas de evaluación apropiadas que permitan saber cuál es la realidad del estudiante en el ámbito cognitivo, para así poder ayudarlos buscando estrategias de trabajo que permitan sacar adelante esta situación. Otro factor importante dentro del buen desempeño como maestro es el de construir entornos agradables y armoniosos dentro de la institución donde labora, compartir y aprender con los miembros de su comunidad educativa.

Dentro del aula, el buen desempeño como docente se relaciona con la conducción responsable del proceso enseñanza aprendizaje; así como la buena relación que debe tener con sus educandos. Dentro de la relación con sus compañeros de profesión, se espera que sea de colaboración, apoyo mutuo y corresponsabilidad dentro del manejo del currículo y de la organización y manejo del centro educativo. Con respeto a los padres y madres de familia el docente debe dar apertura, colaboración profesional y una excelente comunicación. Dentro del entorno educativo el maestro debe tener un actuar ético, ejemplar; ser parte importante de los cambios positivos que se dan en la misma; también se espera que el buen docente se esté mejorando día a día, dentro de su desempeño profesional y humano.

Todo educador tiene que tener muy en cuenta tres aspectos; el pedagógico que por medio del conocer, hacer y actuar ponen al maestro en condiciones de transformar la educación de un país y por lo tanto colaborar en su desarrollo; el conocimiento de las disciplinas, el manejo de métodos y normas para la investigación educativa. El conocimiento de la realidad de los estudiantes dentro de su contexto y las características propias de cada educando como ser humano integral (cognitivo, psicológico, espiritual), de tal forma que los docentes reconozcan la diversidad de los estudiantes para atenderlos según sus necesidades. Todas estas características permiten elevar el desempeño profesional del docente y mejorar la calidad de la educación.

### **1.3.3. Evaluación del Desempeño Docente.**

Valdés (2001) define a la evaluación del desempeño profesional docente como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con

los estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p.44).

Entonces el concepto de evaluación del desempeño es un proceso que se realiza de forma sistemática que brinda información única y confiable, que tiene como objetivo comprobar y valorar el proceso educativo que se desarrolla en los educandos; el manejo de su accionar pedagógico, su responsabilidad como docente y la forma de relacionarse con todos los actores de la institución donde labora.

En la actualidad, en nuestro país, se ha identificado el desempeño profesional docente como uno de los factores principales para alcanzar la calidad educativa. Algunos pedagogos manifiestan que podrán mejorar planes de estudio, medios de enseñanza, construir inmensas instituciones educativas; pero que sin maestros eficientes, con buen desempeño profesional, no se podrá tener una educación de calidad. La evaluación del desempeño de forma continua y estructurada va aportar de forma significativa el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula, y al mejoramiento del desempeño profesional de los maestros, elevando la calidad del sistema educativo de nuestro país.

En los últimos años la comunidad educativa va comprendiendo con madurez y claridad que la evaluación tiene una intensión de mejoramiento, sea para elevar la calidad de la educación o para mejorar el desempeño de los maestros. La evaluación nos permite conocer cuál es el real desempeño del docente dentro del aula y dentro de la institución en sí; si son docentes comprometidos con la formación y el desarrollo integral de los estudiantes. Por medio de la evaluación del desempeño se identifica las necesidades de desarrollo de conocimientos, saberes y competencias que son propias de los profesionales de la educación.

La evaluación del desempeño profesional de los docentes se encuentra dentro de los proyectos educativos de varios países de América Latina; es una temática que interesa y a la vez preocupa a todos los actores de la educación. Con las nuevas políticas educativas que existen en nuestro país, la evaluación va definiendo el lugar que ocupa el maestro dentro de la estructura educativa, de la misma forma va a definir el salario, carrera, escalafón, etc. Sin embargo la mayoría del cuerpo docente no se encuentra conforme con los diferentes mecanismos de evaluación de su trabajo. La evaluación del desempeño profesional pasa también por los títulos y especialidades que tiene el maestro, su antigüedad como docente y el escalafón. Dentro de los maestros existe un temor a ser evaluados; no lo toman como un aspecto fundamental en contribuir al mejoramiento profesional.

La evaluación del desempeño profesional docente es algo “justo y apropiado” (Navarro, 2003). Se evalúa el cumplimiento de sus funciones y responsabilidad dentro de la comunidad educativa; así como también sus logros y títulos obtenidos de acuerdo con la función que desempeña en un tiempo y espacio dado y de acuerdo a los resultados esperados por la institución educativa. La evaluación permite conocer cuáles son las fortalezas y debilidades del docente evaluado y por consiguiente realizar un plan de mejoramiento encaminado al desarrollo y crecimiento continuo como profesional y ser humano integral, para lograr resultados significativos en el proceso enseñanza aprendizaje.

La evaluación del desempeño de los maestros, es un proceso que permite emitir juicios de valor al cumplimiento de sus deberes y responsabilidades dentro del proceso de enseñanza, previo a un seguimiento constante que brinde una información valedera, concreta y objetiva para poder determinar si se han logrado concretar los avances esperados en el mejoramiento profesional y dentro del contexto de elevar la calidad de la educación.

Evaluar no es solo buscar debilidades, deficiencias y limitaciones dentro del desempeño del docente; es asumir un nuevo perfil, ser críticos, para poder expandir el desarrollo profesional y humano de los profesionales de la educación. Evaluar es fundamental para el perfeccionamiento continuo del trabajo profesional que realiza el docente y en el constante crecimiento como ser humano; entonces la evaluación es parte fundamental del proceso educativo.

Solo se puede mejorar y lograr elevar la calidad de la educación, si estamos conscientes dónde estamos y como estamos en relación con los logros de los objetivos y metas educativas. Uno de los factores importantes dentro del mejoramiento de la educación del país es lograr que todos entren a las instituciones educativas, para aprender lo necesario para la vida en el momento oportuno y con resultados positivos. Para saber si esto se está dando, es necesario saber el grado de conocimiento de los educandos y cuál es el desempeño profesional, y como los docentes se comprometen en brindar una educación de calidad a sus estudiantes. Para saber toda esta información se necesita evaluar los aprendizajes que han adquirido los educandos y el desempeño de los docentes y directivos. La evaluación del desempeño profesional del docente es un instrumento que nos da a conocer los aciertos y los errores, constatar si los procedimientos para lograr los objetivos son los mejores y si el logro de los resultados obtenidos son los adecuados con respecto a los objetivos propuestos. Todo esto permite generar acciones y alternativas de mejoramiento a todos los actores de la comunidad educativa; la evaluación mejora la calidad educativa y no es un simple ejercicio técnico para

obtener resultados como ocurría en tiempos pasados donde dominaba una cultura educativa tradicional.

#### **1.3.4. Funciones de la Evaluación del Desempeño Docente.**

La evaluación del desempeño profesional docente debe realizarse en un tiempo establecido, y de sus resultados analizar concreta y brevemente las virtudes y falencias del maestro, de tal manera que orienta a las autoridades educativas y al mismo docente a realizar acciones de capacitación, de superación, de lograr un desarrollo profesional y humano.

El proceso de evaluación por sí mismo debe dar a luz indicadores de desempeño del docente para que vayan aprendiendo y tengan parámetros generales de los mismos.

Para Tiana (2000) la evaluación del desempeño docente “es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (p. 3). Los resultados de las evaluaciones del docente van de la mano junto con las motivaciones y acciones pedagógicas. El maestro debe estar consciente de cómo los actores educativos perciben su trabajo y poder trazarse estrategias para mejorar su accionar en el proceso enseñanza aprendizaje.

Rodríguez (1999) indica que la autoevaluación “es el acto de evaluar, que una persona se hace a sí misma” (p. 92). Cuando el maestro es capaz de hacerse una autoevaluación crítica, reflexiva y permanente de su desempeño como profesional de la educación y no tiene temor de sus falencias, si no que se enriquece; esto permite que el docente sea más consciente de su rol; entender mejor sus virtudes y debilidades; entonces surge un deseo de auto-perfeccionamiento como docente y ser humano integral.

#### **1.3.5. Características de la Evaluación del Desempeño profesional Docente.**

Las finalidades o razones para realizar evaluaciones del desempeño profesional docente son varias. Uno de los propósitos fundamentales de la evaluación es el de elevar la calidad del desempeño de los maestros en todas sus dimensiones, relacionando con el mejoramiento de la educación impartida en las instituciones educativas del país.

La evaluación debe estimular y favorecer el interés por la superación profesional de los docentes; ser parte vital dentro del mejoramiento pedagógico del proceso de aprendizaje, facilita la formación integral de los estudiantes.

La evaluación del desempeño docente facilita el diseño de estrategias de mejoramiento y crecimiento profesional que estén de acorde a las necesidades y realidades de cada maestro.

Todo el sistema de evaluación debe ser participativo, con acuerdos reflexionados, de dimensiones autoevaluativas y coevaluativas, lo que significa elevar el compromiso de cada maestro con los objetivos propuestos. Un sistema de evaluación del desempeño donde todos los actores educativos estén involucrados, lo que permitirá el trabajo responsable ya sea personal o colectivo; de todos con respeto a alcanzar grandes metas y objetivos, logrando que el país desarrolle significativamente.

La evaluación del desempeño docente permite la formulación de metas y objetivos sea de índole institucional, regional o a nivel de política de país. La evaluación facilitara el enriquecimiento de propuestas de mejoramiento pedagógico y curricular de las universidades formadoras de maestros. Permitirá que los maestros se tracen metas y objetivos que les facilite desarrollarse como profesional.

Según los resultados de la evaluación y la reflexión crítica de las mismas, permitirá seleccionar a los docentes que tengan un mayor desarrollo de las competencias necesarias para elevar el proceso de aprendizaje. También facilitara calificar y clasificar a los docentes en el escalafón magisterial correspondiente a sus avances obtenidos dentro de la carrera como docente.

A través de la evaluación del desempeño profesional de los docentes, todo el sistema educativo se beneficiara; las universidades donde se forman los docentes, los padres de familia, la sociedad en general. La evaluación promueve el cambio continuo y el desarrollo profesional e integral de los actores educativos.

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

Para Arredondo (2004) el director es la máxima autoridad de un establecimiento educativo, es el líder y por lo tanto debe practicar un liderazgo justo, equilibrado, serio y comprometido con la mejora de la calidad educativa del centro.

La evaluación del desempeño de los directivos contribuye al mejoramiento de las instituciones educativas y a la educación en general. Al igual que los docentes, el personal directivo debe rendir cuentas de su gestión dentro del manejo de un centro educativo. La gestión del directivo se relaciona con la capacidad de dirigir y de llevar a la institución y todos sus actores educativos hacia la meta de la calidad educativa. El desempeño profesional que realicen los

directivos está orientado a fomentar un liderazgo pedagógico, a un eficiente funcionamiento de las diferentes instituciones educativas, a obtener resultados que impacten de forma beneficiosa a la sociedad y el desarrollo del país.

#### **1.4.1. Concepto de Administración.**

Según la definición de la Real Academia de la Lengua (2009), administración, “es la acción o efecto de administrar”. La administración explica el comportamiento de las organizaciones y se relaciona con reglas, normas y procedimientos para mejorar y sacar adelante una organización.

Son las actividades de organización, planeación, dirección para lograr los objetivos y metas establecidas utilizando recursos humanos, económicos, materiales y técnicos.

La administración abarca un proceso global de toma de decisiones encaminadas a lograr los objetivos de manera eficaz y eficiente mediante una adecuada planificación, organización, selección del personal, control y liderazgo. El saber tomar las decisiones acertadas a uno de los aspectos fundamentales dentro de una empresa que permite obtener buenos resultados. La administración se da en todo, en el estado, en las empresas, en entidades religiosas, en las instituciones educativas. Entonces la administración es global porque está contemplada en todos los campos políticos y en todo tipo de organismo social.

Dentro del campo de la educación, la administración educativa es primordial para que el desempeño educativo sea eficiente y eleve la calidad de educación del centro. El directivo es el responsable de la buena administración de la institución y de la calidad del servicio dada por la misma; el administrador educativo debe manejar y llevar a cabo todos los procesos de carácter gerencial: administración, planificación, supervisión, control e interrelación para que la empresa educativa tenga éxito y brinde una educación de calidad.

#### **1.4.2. Qué es Gestión?**

La gestión educativa es un conjunto de procesos bien estructurados que facilitan a que los centros educativos logren sus metas y objetivos propuestos. Una gestión acertada permite que todos los miembros de la comunidad educativa se sientan parte de los proyectos de la institución, que todos trabajen en función de mejorar el centro y elevar su calidad educativa. Una buena gestión permiten que los procesos de planificación, análisis, ejecución, seguimiento y evaluación se nutran y se interrelacionen entre sí para obtener los resultados deseados,

asegurando una educación de calidad y que el pueblo tenga mejores oportunidades educativas.

La gestión educativa permite que los procesos de enseñanza aprendizaje y la interrelación entre todos los miembros de una comunidad educativa sean óptimos; que aparte de aprender y desarrollar sus destrezas, también permita fortalecer al profesional y al ser humano. La gestión educativa se relaciona con la cristalización del proyecto Educativo Institucional, el currículo y plan de estudios; las actividades pedagógicas; las evaluaciones (autoevaluación, coevaluación), y las diferentes relaciones, entre los miembros de la institución educativa, con otras entidades o con la comunidad del entorno. Todo esto propicia que el centro educativo mejore constantemente y eleve su propuesta educativa.

Dentro de la importancia de la gestión educativa es lograr los objetivos establecidos; la evaluación y el seguimiento constante de planes y acciones que nos da a conocer si lo que se está haciendo va a facilitar el logro de las metas y los resultados esperados, y qué cambios de mejora se debe implementar para seguir el rumbo correcto.

#### **1.4.3. Qué es Liderazgo?**

Para Cagigal (1997) liderazgo significa “dar rumbo, guiar y dirigir”. El rector de un plantel es el líder, quien ayuda y guía; quien de manera conjunta con los actores educativos dirige la institución. Un líder impulsa las destrezas del personal; promueve la actividad de sus colaboradores. Debe desarrollar valores éticos como son la generosidad, colaboración, integridad personal, amplitud de pensamiento; debe tener ese don personal de atracción, autenticidad, simpatía, convicción y comprensión con su grupo de trabajo.

Dentro de las funciones elementales de un líder educativo, es el dirigir eficaz y eficientemente una institución; distribuir al personal según sus capacidades; saber decidir en los momentos de tensión; planificar constantemente; controlar los pequeños y grandes detalles. Incentivar al personal docente, generar acciones de capacitación para que los docentes se actualicen en el campo pedagógico y mejorar el proceso de aprendizaje de los educandos.

Otras de las funciones del líder educativo es la de potenciar las destrezas o competencias de todos los actores de la institución educativa, se preocupa por ellos, tanto de solucionar cualquier situación mediante el diálogo y la reflexión; gestiona recursos de infraestructura y proyectos económicos. Todo esto orientado a mejorar el rendimiento escolar y lograr una educación de calidad.

#### 1.4.4. Dimensiones del Desempeño Profesional de los Directivos.

En el Ecuador ya se establece un modelo de gestión profesional el cual considera cuatro grandes dimensiones, que llevan a desarrollar estándares del desempeño directivo, el cual debe estar encaminado a mejorar significativamente el liderazgo y gestión en los centros educativos. Todo esto con el propósito de elevar la calidad de la educación en el país. (Ministerio de Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2011, p. 11)

Las dimensiones son:

\_ *Gestión de Liderazgo.* El directivo debe inspirar y ejercer un liderazgo que le permita organizar y manejar un centro educativo en todas sus dimensiones; ser un innovador con fuertes convicciones relacionadas con los cambios en la educación. Involucrar a la comunidad educativa en los cambios y transformaciones de la institución, generando un sentimiento de comunidad y cooperación. Su liderazgo sea flexible a las necesidades del contexto; saber manejar los logros y fracasos con decisiones humanas y brindando información adecuada y oportuna a todos los actores educativos de la institución.

\_ *Gestión Pedagógica.* Esta dimensión se da cuando el directivo establece e irradia objetivos de aprendizaje, ser parte del diseño e implementación del currículo, instrucción y evaluación; ser guía en la elaboración del P.E.I y en la elaboración y aplicación de los planes y programas de la institución educativa. El directivo debe ser un constante motivador dentro de las practicas escolares y pedagógicas; que los docentes vean en el directivo al mediador de sus dificultades pedagógicos y el impacto de estas dentro del proceso enseñanza aprendizaje. El directivo gestiona talleres y capacitaciones pedagógicas constantemente, con la finalidad de elevar la calidad de la educación en la institución.

\_ *Gestión de Talento Humano y Recursos.* Una de las responsabilidades imprescindibles del directivo es la de gestionar la obtención y distribución de recursos; manejar el control de gastos y utilizarlos de la mejor manera; gestionar para la institución insumos materiales así como seleccionar el personal más idóneo de acuerdo a sus competencias y a las necesidades que requiera el establecimiento. Debe generar espacios de integración entre los miembros de la comunidad educativa y basar su gestión dentro del cumplimiento de las normas legales.

\_ *Gestión de Clima Organizacional y Convivencia Escolar.* Dentro del éxito de la gestión de los directivos es generar un ambiente de respeto, de trabajo óptimo y compromiso con los proyectos institucionales. El directivo debe propiciar una cultura de paz, relacionándola con la

aplicación del código de convivencia; promover la formación ciudadana e identidad nacional. Comprometer su labor con los principios y valores establecidos en el Buen Vivir.

#### **1.4.5. Importancia de la Evaluación del Desempeño Profesional Directivo.**

La evaluación es un proceso que permite el mejoramiento de las funciones de los docentes, directivos, técnico pedagogos. Permite a los responsables del manejo de las instituciones demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos; cambios y transformaciones que permiten tener una educación de calidad.

Los rectores son “agentes que catalizan el mejoramiento sistémico generando capacidades para el cambio a nivel de la comunidad educativa, fortaleciendo el liderazgo de otros a través de una visión compartida de la reforma local y proveyendo la orientación necesaria para mantener en el tiempo un programa coherente de desarrollo institucional” (PREAL, 2011, p. 22)

El rol del director es muy importante dentro de los establecimientos educativos, es el líder, las gestiones que realiza son importantes para obtener buenos resultados en todo el contexto educativo.

Por la importancia de la función que desempeña como directivo, es necesario la evaluación, para identificar si las actividades que está realizando el directivo, están encaminadas de manera correcta y también ver aquellas donde se necesita un cambio, todo esto con el fin de fortalecer la institución y en general una educación de calidad.

Otra de las importancias de la evaluación es generar oportunidades para el análisis, la reflexión y el mejoramiento del liderazgo educativo.

Los directivos adquieren una responsabilidad con el establecimiento educativo y su contexto; con las autoridades educativas; en la toma de decisiones. Tiene la función de orientar a la comunidad educativa hacia la obtención de metas que benefician al final a los educandos y a la institución en toda su dimensión.

El directivo debe desarrollar y formular un proyecto Educativo Institucional que parta de la problemática del contexto; el directivo está obligado a generar, que la institución interactúe con la comunidad que la rodea y establecer relaciones de colaboración mutua en beneficio de la educación y el desarrollo integral de los estudiantes.

El interés de la evaluación es la de mejorar el desempeño de las autoridades, encaminándola hacia un liderazgo integral, democrático, responsable, proactivo y propositivo. La evaluación permite estar seguros de quienes están al frente de la administración de una institución educativa, si existe eficacia y que cumple su rol con mucha responsabilidad, generando cambios y transformaciones con el único fin de elevar la calidad de la educación dentro de su institución.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## **2.1 Población y Muestra.**

### **2.2. Población.**

La investigación se llevó a cabo en el Colegio “Veinte de Abril” que se encuentra ubicado en la provincia del Guayas, cantón Guayaquil, en la parroquia Tarqui. Esta institución tiene una población estudiantil de 363 estudiantes -varones: 184 y mujeres: 179- durante el año lectivo 2013-2014.

La institución cuenta con 18 docentes; 6 con partida fiscal , 12 contratados por el Colegio Veinte de Abril y 6 personas laborando en el área administrativa.

Al inicio del proceso de evaluación se sintió un poco de desconfianza y temor por parte de los docentes, pero en el transcurso del tiempo poco a poco fueron colaborando con el trabajo, pues se hizo una reflexión con los maestros sobre la importancia de la evaluación en el mejoramiento profesional y educativo de la institución.

### **2.3. Muestra de la Investigación.**

El número total de la población a investigar es:

Rector: 1

Vicerrector: 1

Inspector General: 1

Docentes de octavo, noveno y décimo año de educación básica: 8

Docentes de primero, segundo y tercero de bachillerato: 9

Padres de Familia: 319

Estudiantes: 363

Consejo Estudiantil: 4

Consejo Directivo: 4

Comité Central de Padres de Familia: 4

Supervisor Escolar: 1

Para la presente investigación se trabajó con toda la población a excepción de los padres de familia que fueron 319, pues para el día que se realizó las encuestas faltaron aproximadamente 25 padres o representantes.

#### **2.4. Métodos utilizados en la Investigación.**

##### **Método Inductivo-Deductivo.**

En el método deductivo el pensamiento va de lo general a lo particular; en el método inductivo el pensamiento va de lo particular a lo general. Este método se utilizó para obtener información y procesar los resultados de la encuesta, permitiendo tener una visión más amplia de la realidad de la temática planteada “evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Veinte de Abril”.

##### **Método Analítico-Sintético.**

Es la distinción entre dos tipos de proposiciones: las proposiciones analíticas y las proposiciones sintéticas. Se tomó en cuenta este método para el tratamiento de los contenidos así como la construcción del marco teórico mediante el análisis de los resultados de la investigación de campo, el procesamiento de la información obtenida, síntesis de los temas de investigación, las conclusiones y recomendaciones oportunas.

##### **Método Hermenéutico.**

El término hermenéutico proviene del griego que significa declarar, anunciar, esclarecer y, traducir. Este método fue utilizado para procesar e interpretar correctamente las fuentes bibliográficas, dentro de la construcción del marco teórico y del análisis y discusión de los resultados de las encuestas.

##### **Método Descriptivo.**

El objeto de la investigación descriptiva consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. Utilizado para la descripción de los diferentes temas relacionados con la investigación.

## 2.5. Técnicas e Instrumentos de la Investigación.

### Observación.

La observación, como técnica de investigación, consiste en "ver " y "oír" los hechos y fenómenos que queremos estudiar, y se utiliza fundamentalmente para conocer hechos, conductas y comportamientos colectivos. Esta técnica se la empleo en la clase impartida por el docente evaluado y en si, en todo el contexto de la investigación.

### Entrevista.

Una entrevista es un diálogo entre dos o más personas: el entrevistador o entrevistadores que interrogan y el o los entrevistados que contestan. Este instrumento se utilizó con los directivos de la institución, para solicitar permiso y autorización para poder realizar la investigación en su establecimiento educativo.

### Encuesta.

Una encuesta es un estudio observacional en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar su entorno ni controlar el proceso que está en observación. La encuesta se utilizó para evaluar el desempeño profesional de los docentes y del directivo.

Para la valoración de la evaluación del *desempeño profesional de los docentes*:

- Instrumento para la autoevaluación de los docentes.....10puntos.
- Instrumento para la coevaluación de los docentes.....10puntos.
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector.....10puntos.
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....24puntos.
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.....16puntos.
- Observación de la clase impartida por el docente.....30puntos.

**Total:** 100 puntos.

Dentro de las evaluaciones del desempeño profesional de los docentes, se analizaron las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica y didáctica; emocional, relación con los

estudiantes y relación con la comunidad; cumplimiento de normas y reglas; la disposición para el cambio educativo.

Para la valoración de la evaluación del *desempeño profesional de los directivos*.

- Autoevaluación del director.....20puntos.
- Evaluación del Director por parte del Consejo Técnico.....20puntos.
- Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.....20puntos.
- Evaluación del Director de parte del Comité Central de padres de familia.....20puntos.
- Evaluación del Director por parte del Supervisor.....20puntos.

**Total:** 100 puntos.

Para evaluar el desempeño profesional directivo, se analizó las siguientes dimensiones: competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

## **2.6. Diseño y Procedimiento.**

Para el diseño y desarrollo del presente trabajo se utilizó la investigación socioeducativa que se basa en el paradigma del análisis crítico; esta investigación es considerada como un medio de comprensión, explicación y predicción de fenómenos y situaciones educativas, con la finalidad de contribuir y ajustar su intervención a las necesidades de los sujetos objeto de intervención y de mejorar su desempeño profesional comprometido con una sociedad democrática; esto permitió realizar la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio “Veinte de Abril” de la ciudad de Guayaquil, en el populoso sector llamado “Monte Sinaí” de la parroquia Tarqui.

Dentro de las primeras actividades para realizar el trabajo de investigación, se elaboró el marco teórico para lo cual se tomó en cuenta el material bibliográfico que entrega la Universidad Técnica Particular de Loja como recurso primordial para poder realizar la investigación; además se utilizó una infinidad de textos, páginas de internet, lo que permitió encontrar una variada información relacionada con la temática. La U.T.P.L facilitó los instructivos de evaluación los cuales fueron fundamentales para poder elaborar la tesis; así como el gran apoyo recibido por nuestros tutores, lo que permitió contar con conocimientos y guías necesarias para poder cristalizar el proyecto educativo de la mejor manera.

Ya en la institución, se pidió el permiso respectivo al Rector del Colegio Veinte de Abril para la autorización y apoyo en el desarrollo de la presente investigación; se aplica los instrumentos

para las encuestas para más adelante transformarlos en tablas estadísticas y luego realizar el respectivo análisis e interpretación de resultados. Luego de este procedimiento se elabora la propuesta de mejoramiento en base a uno de los problemas relevantes encontrado.

## **2.7. Comprobación de los Supuestos**

La evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos permite comprobar posibles situaciones que determinan el desempeño profesional de los docentes y directivos; la comprobación de la calidad que se espera en las instituciones educativas y las respectivas toma de decisiones para mejorar paulatinamente el contexto educativo. Se refleja una leve deficiencia de parte de los maestros en cuanto al manejo de estrategias pedagógicas; requiriéndose elaborar una propuesta de mejoramiento educativo en lo que respecta las metodologías de enseñanza – aprendizaje, a fin de elevar la calidad de la educación en la institución.

### **CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

### 3.1 Resultados.

A continuación se presenta los resultados de la investigación, los datos fueron recolectados de los instrumentos de evaluación que se aplicó a: Maestros, Estudiantes, Padres de Familia, miembros del Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité de Padres de Familia, Supervisor y de la clase impartida por los docentes de la Institución, utilizando las siguientes tablas estadísticas.

Tabla 1

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL”, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014

#### AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.							1	5.6	17	94.4	18	100.0
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.							4	22.2	14	77.8	18	100.0
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles al respeto ni agredirlos verbal o físicamente.							1	5.6	17	94.4	18	100.0
1.4. Propicio el respeto a las personas diferentes.							2	11.1	16	88.9	18	100.0
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.							1	5.6	17	94.4	18	100.0
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					1	5.55	1	5.55	16	88.88	18	100.0
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a			1	5.56			6	33.33	11	61.11	18	



2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentaran en la vida diaria.				2	11.11	12	66.67	4	22.22	18	100.0
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.				5	27.78	11	61.11	2	11.11	18	100.0
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.		1	5.56	4	22.23	10	55.55	3	16.66	18	100.0
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.		1	5.56	6	33.33	9	50	2	11.11	18	100.0
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.						9	50	9	50	18	100.0
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.				1	5.56	8	44.44	9	50	18	100.0
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.				1	5.56	9	50	8	44.44	18	100.0
2.8. Realizo un breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.				2	11.12	8	44.44	8	44.44	18	100.0
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.				1	5.56	8	44.44	9	50	18	100.0
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.		1	5.56			6	33.33	11	61.11	18	100.0
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.				1	5.56	8	44.44	9	50	18	100.0
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.				4	22.23	8	44.44	6	33.33	18	100.0
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.				1	5.56	10	55.55	7	38.88	18	100.0
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.				1	5.56	12	66.66	5	27.78	18	100.0
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.				1	5.56	9	50	8	44.44	18	100.0

2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					2	11.12	9	50	7	38.88	18	100.0
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.			3	16.67	6	33.33	8	44.44	1	5.56	18	100.0
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.							9	50	9	50	18	100.0
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.			2	11.12	9	50	7	38.88			18	100.0
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					5	27.78	10	55.55	3	16.67	18	100.0
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					7	38.89	8	44.44	3	16.67	18	100.0
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.			3	16.67	3	16.67	10	55.55	2	11.11	18	100.0
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.							6	33.34	12	66.66	18	100.0
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar					2	11.12	16	88.88			18	100.0
2.24.2. Sintetizar.			1	5.55	2	11.12	15	83.33			18	100.0
2.24.3. Reflexionar.					3	16.67	14	77.78	1	5.55	18	100.0
2.24.4. Observar.			1	5.55	2	11.12	14	77.78	1	5.55	18	100.0
2.24.5. Descubrir.			1	5.55	2	11.12	13	72.22	2	11.12	18	100.0
2.24.6. Exponer en grupo.					4	22.22	14	77.78			18	100.0
2.24.7. Argumentar.					3	16.67	15	83.33			18	100.0

2.24.8. Conceptualizar.					4	22.22	14	77.78			18	100.0
2.24.9. Redactar con claridad					3	16.67	14	77.78	1	5.55	18	100.0
2.24.10. Escribir correctamente.					3	16.67	14	77.78	1	5.55	18	100.0
2.24.11. Leer comprensivamente.					3	16.67	13	72.21	2	11.12	18	100.0
2.24.12. Escuchar.					3	16.67	8	44.44	7	38.88	18	100.0
2.24.13. Respetar.					2	11.12	7	38.88	9	50	18	100.0
2.24.14. Consensuar.					2	11.12	9	50	7	38.88	18	100.0
2.24.15. Socializar.					2	11.12	12	66.66	4	22.22	18	100.0
2.24.16. Concluir.					2	11.12	14	77.77	2	11.11	18	100.0
2.24.17. Generalizar.					3	16.67	12	66.66	3	16.67	18	100.0
2.24.18. Preservar.					4	22.22	9	50	5	27.78	18	100.0
<b>TOTAL</b>					<b>14</b>		<b>111</b>	<b>431</b>		<b>182</b>		<b>738</b>
<b>PUNTAJE</b>					<b>0.020</b>		<b>0.31</b>	<b>1.84</b>		<b>1.04</b>		<b>3.21</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>					<b>0.001</b>		<b>0.003</b>	<b>0.004</b>		<b>0.006</b>		<b>0.178</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

De acuerdo a las respuestas emitidas en la encuesta existe una valoración entre frecuentemente, siempre y algunas veces, sin embargo no se debe descuidar otros aspectos que indican debilidad en cuanto a la utilización de las Tics, un 16.67 % de maestros utilizan algunas veces esta

estrategia y realizan resúmenes al final de clases; 33.33%. En el desarrollo de los estudiantes en generalizar el 16.67 % de los docentes algunas veces lo hacen. El uso de este tipo de habilidades pedagógicas es fundamental para la enseñanza y el aprendizaje en todas las áreas de estudio, en especial utilizar tecnologías de la información y la comunicación.

Tabla 3

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>3.1. Disfruto al dictar mis clases.</b>					<b>1</b>	<b>5.56</b>	<b>2</b>	<b>11.11</b>	<b>15</b>	<b>83.33</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>
<b>3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase .</b>					<b>1</b>	<b>5.56</b>	<b>4</b>	<b>22.22</b>	<b>13</b>	<b>72.22</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>
<b>3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes</b>							<b>3</b>	<b>16.67</b>	<b>15</b>	<b>83.33</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>
<b>3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas</b>							<b>2</b>	<b>11.11</b>	<b>16</b>	<b>88.89</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>
<b>3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía</b>					<b>1</b>	<b>5.56</b>	<b>2</b>	<b>11.11</b>	<b>15</b>	<b>83.33</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>
<b>3.6. Me siento estimulado por mis superiores.</b>					<b>2</b>	<b>11.11</b>	<b>4</b>	<b>22.22</b>	<b>12</b>	<b>66.67</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>
<b>3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario</b>					<b>3</b>	<b>16.67</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>33.33</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>
<b>3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos</b>					<b>5</b>	<b>27.78</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>22.22</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>

3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo			1	5.5 6	7	38.89	6	33.33	4	22.22	18	100.0
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor							2	11.11	16	88.89	18	100.0
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones							2	11.11	16	88.89	18	100.0
<b>TOTAL</b>			1		20		45		132			198
<b>PUNTAJE</b>			0.001		0.056		0.192		0.755			1.00
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>			0.001		0.003		0.004		0.006			0-055

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En cuanto al desarrollo emocional los docentes encuestados indican que la convivencia dentro de la institución es armoniosa un 88.89% de los maestros siempre se relacionan afectivamente con sus colegas, se preocupan por mejorar su apariencia personal y demuestran seguridad en sus decisiones; sin embargo los docentes necesitan más apoyo de parte de los padres de familia los cuales no se preocupan por saber que educación reciben sus hijos; el 38,89% de maestros indican que sólo algunas veces sienten el apoyo de los representantes.

La madurez emocional es adquirida en el devenir de la vida del ser humano; entonces el entorno educativo del estudiante debe ser armonioso para que logren una educación integral.

Tabla 4

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES**

**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES**

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes					2	11.11	11	61.11	5	27.78	18	100.0
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.			1	5.56	6	33.33	7	38.89	4	22.22	18	100.0
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.			1	5.56	6	33.33	8	44.44	3	16.67	18	100.0
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes			2	11.11	9	50	4	22.22	3	16.67	18	100.0
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado							5	27.78	13	72.22	18	100.0
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.			1	5.56	10	55.55	5	27.78	2	11.11	18	100.0
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad			1	5.56	8	44.44	7	38.89	2	11.11	18	100.0
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					7	38.89	8	44.44	3	16.67	18	100.0
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos			1	5.56	10	55.55	3	16.67	4	22.22	18	100.0
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante			1	5.56	7	38.89	5	27.77	5	27.78	18	100.0
<b>TOTAL</b>			8		65		63		44		180	
<b>PUNTAJE</b>			0.011		0.184		0.269		0.251		0.71	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>			0.001		0.003		0.004		0.006		0.039	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Los resultados que nos da la atención a estudiantes con necesidades especiales no son aceptables; esto se debe a que un 44.44% de los docentes algunas veces propone tareas grupales con distintos niveles de profundidad, el 50% algunas veces elabora adaptaciones curriculares y proponen tareas según las necesidades de los educandos; un 55.55% designa algunas veces tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. La educación hoy debe ser inclusiva; por lo tanto el maestro debe proponer tareas diferenciadas de acuerdo al contexto real de los estudiantes y según las destrezas de cada uno de ellos. Cada uno de los estudiantes procede de un universo diferente, con motivaciones e intereses distintos, siendo cada uno especial y particular.

Los estudiantes con capacidades especiales necesitan que el proceso de enseñanza aprendizaje sea diferente para poder desarrollar sus habilidades y destrezas. En el Art. 27 de la Constitución del Ecuador indica que el contexto educativo en nuestro país promueve una educación de igualdad, de inclusión para lo cual el desempeño del maestro debe orientarse en aplicar estrategias pedagógicas para potencializar el conocimiento y habilidades de los estudiantes con necesidades especiales.

Tabla 5

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. <u>APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.							3	16.67	15	83.33	18	100.0

5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales							2	11.11	16	88.89	18	100.0
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.							1	5.56	17	94.44	18	100.0
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades							3	16.67	15	83.33	18	100.0
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional					3	16.67	8	44.44	7	38.89	18	100.0
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.							3	16.67	15	83.33	18	100.0
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido							5	27.78	13	72.22	18	100.0
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional							4	22.22	14	77.78	18	100.0
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases							5	27.78	13	72.22	18	100.0
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor									18	100	18	100.0
<b>TOTAL</b>					3		34		143		180	
<b>PUNTAJE</b>					0.008		0.145		0.818		0.97	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											0.053	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de cada institución educativa existe un PEI con normas y reglamentos que deben ser cumplidos por la comunidad educativa y en especial por la planta docente, todo esto para elevar la calidad de la educación en dicho centro. Los resultados que nos da el instrumento de autoevaluación del desempeño de los docentes del Colegio Veinte de Abril, en la aplicación a normas y reglamentos frecuentemente y siempre cumplen con las normas académicas e institucionales (88.89%), elaboran y entregan el plan anual en el plazo (83.33%), el mismo se

enmarca en el PEI (38.89%), planifican las clases en función del horario establecido (72.22%), el total de los maestros indican que faltan al trabajo solo en caso de fuerza mayor.

Tabla 6

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. <u>RELACIONES CON LA COMUNIDAD</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad							4	22.22	14	77.78	18	100.0
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					3	16.67	6	33.33	9	50	18	100.0
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					2	11.11	5	27.78	11	61.11	18	100.0
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases					2	11.11	10	55.56	6	33.33	18	100.0
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario							11	61.11	7	38.89	18	100.0
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					1	5.56	9	50	8	44.44	18	100.0
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad							5	27.78	13	72.22	18	100.0
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad							6	33.33	12	66.67	18	100.0

6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.							10	55-56	8	44.44	18	100.0
<b>TOTAL</b>					8		66		88			162
<b>PUNTAJE</b>					0.022		0.282		0.503			0.80
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												0.044

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de las relaciones con la comunidad, los maestros respondieron entre siempre y frecuentemente. El 77.78% participa siempre en actividades para el desarrollo de la comunidad; siempre están abiertos al diálogo (72.22%) y a participar activamente en el desarrollo integral de la comunidad (66.67%); sin embargo en los programas y actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes indica que un 16.67% de los maestros algunas veces realizan estas actividades, por lo tanto deben involucrarse más en las diferentes actividades que se realicen en beneficio de la comunidad. En forma general la mayoría de los docentes propician que existan buenas relaciones entre los miembros de la comunidad del Colegio Veinte de Abril. La comunicación y la buena relación entre todos los integrantes de la institución facilitan una educación de calidad.

Tabla 7

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. <u>CLIMA DE TRABAJO</u>						
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							7	38.89	11	61.11	18	100.0
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.							11	61.11	7	38.89	18	100.0
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto							10	55.56	8	44.44	18	100.0
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.							11	61.11	7	38.89	18	100.0
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					1	5.55	12	66.67	5	27.78	18	100.0
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo					2	11.11	11	61.11	5	27.78	18	100.0
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.							4	22.22	14	77.78	18	100.0
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.							5	27.78	13	72.22	18	100.0
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.							8	44.44	10	55.56	18	100.0
<b>TOTAL</b>					<b>3</b>		<b>79</b>		<b>80</b>		<b>162</b>	
<b>PUNTAJE</b>					<b>0.008</b>		<b>0.337</b>		<b>0.457</b>		<b>0.80</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>0.044</b>	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Según los resultados de las encuestas, el clima de trabajo es el ideal porque los maestros indican que frecuentemente y siempre los docentes comparten experiencias, actividades y trabajan en forma coordinada aprovechando las horas complementarias mediante reuniones de área (55.56%), círculos de estudio en el que se abordan diferentes temáticas de acuerdo a las necesidades de los profesores, manejan

profesionalmente los conflictos (77.78%) y proponen alternativas que beneficien a todos (55.56%). Se debe mejorar en cumplir los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo, pues un 11.11% de docentes algunas veces lo realizan.

### CUADRO # 1

#### RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.	0.68	6.8
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS.	3.21	32.1
3. DESARROLLO EMOCIONAL.	1.00	10
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	0.71	7.1
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.	0.97	9.7
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.	0.80	8.0
7. CLIMA DE TRABAJO.	0.80	8.0
<b>TOTAL</b>	<b>8.17</b>	<b>81.7</b>

Los resultados que nos da el instrumento de autoevaluación del desempeño de los docentes del Colegio Veinte de Abril en forma general alcanza un buen porcentaje con el 81.7%, lo que nos permite descifrar que la percepción del docente así mismo es positiva en referencia a su

desempeño. Sin embargo se puede observar que dentro de la dimensión de la sociabilidad pedagógica existe un porcentaje bajo, del 6.8% por cuanto los maestros no se preocupan por la ausencia de los estudiantes, ni tampoco llaman con frecuencia a los padres de familia; en cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas expresan que no todos los maestros elaboran material didáctico para sus clases o utilizan material didáctico y las Tics, algunas veces seleccionan los contenidos de aprendizaje según el nivel cognitivo y socio afectivo del estudiante. Dentro del desarrollo emocional la población investigada coinciden en que se toman iniciativas y trabajan con autonomía, se sienten estimulados por los superiores, apoyado por sus colegas y miembro de un equipo con objetivos definidos, frecuentemente disfrutan al dictar sus clases y perciben que sus estudiantes también disfrutan de ellas, les gratifica la relación afectiva con sus colegas, se preocupan por la apariencia personal, y demuestran seguridad en las decisiones. De igual manera la atención a los estudiantes con necesidades especiales no son aceptables cuyo porcentaje es de 7.1%; esto se debe a que el docente no propone ni recomienda que el estudiante trabaje con un profesional especializado ni designa tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.

La educación hoy debe ser inclusiva; pero ello no justifica que no se proponga tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y según las destrezas de cada uno de ellos. Un buen docente nunca debe considerar a sus estudiantes por igual. Cada uno de los estudiantes procede de un universo diferente, con motivaciones e intereses distintos, siendo cada uno especial y particular. En la aplicación a normas y reglamentos frecuentemente cumplen con las normas académicas e institucionales, elaboran y entregan el plan anual en el plazo, el mismo se enmarca en el PEI, planifican las clases en función del horario establecido, el total de los maestros indican que faltan al trabajo solo en caso de fuerza mayor. En referencia al clima de trabajo, según el cuadro adjunto, indica que la mayoría de los docentes autoevaluados manifiestan que siempre propician un clima favorable de trabajo en la institución educativa.

Tabla 8

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**COEVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL INSPECTOR: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS</u></b>
--

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional					4	22.22	10	55.56	4	22.22	18	100.0
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					11	61.11	6	33.33	1	5.56	18	100.0
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.							9	50	9	50	18	100.0
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases			2	11.11	5	27.78	6	33.33	5	27.78	18	100.0
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.			6	33.33	5	27.78	6	33.33	1	5.56	18	100.0
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.							6	33.33	12	66.67	18	100.0
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					8	44.44	8	44.44	2	11.12	18	100.0
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos			8	44.44	3	16.67	4	22.22	3	16.67	18	100.0
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.			14	77.78	2	11.11	2	11.11			18	100.0
<b>TOTAL</b>			<b>30</b>		<b>48</b>		<b>57</b>		<b>37</b>		<b>162</b>	
<b>PUNTAJE</b>			<b>0.133</b>		<b>0.458</b>		<b>0.915</b>		<b>0.791</b>		<b>2.30</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>0.127</b>	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En la coevaluación de los maestros por parte del inspector; dentro del desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas el 66.67%, siempre utiliza una bibliografía actualizada en su asignatura; el 56% dice que frecuentemente enmarcan el plan anual en el PEI; un 33.33%

frecuentemente adaptan espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes; un 44.44% frecuentemente se aprovecha del entorno natural y social para el aprendizaje significativo de los estudiantes; en un 33% frecuentemente utilizan las Tics para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Debe existir una mejora dentro de los recursos didácticos novedosos, un 44.44% rara vez lo elabora.

Para elevar la calidad educativa de la institución los docentes deben mejorar sus estrategias didácticas pues tienen una valoración baja. Es importante también que se elabore adaptaciones curriculares a los estudiantes con necesidades educativas especiales que estén de acorde a sus características y su contexto.

Tabla 9

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año2013-2014**

**COEVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL INSPECTOR: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>El Docente.</b>												
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.							6	33.33	12	66.67	18	100.0
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					2	11.12	8	44.44	8	44.44	18	100.0
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre					2	11.12	6	33.33	10	55.55	18	100.0
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca	1	5.56			7	38.89			10	55.55	18	100.0
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.			3	16.67	8	44.44	5	27.77	2	11.12		
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>3</b>		<b>19</b>		<b>25</b>		<b>42</b>		<b>90</b>	

<b>PUNTAJE</b>		<b>0.016</b>	<b>0.202</b>	<b>0.401</b>	<b>0.898</b>	<b>1.52</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>						<b>0.084</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre; Holger (2014)

La institución debe realizar actividades que involucre a todos los integrantes de la comunidad educativa, en especial promover una vinculación con los padres y madres de familia pues ellos son parte fundamental en el desarrollo integral de los educandos. Sólo un 11.12% de los docentes programan actividades con los padres de familia el 44.44% algunas veces lo hacen y el 16.67% de los educadores rara vez llega puntualmente a las reuniones a las que se convocan.

Tabla 10

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**COEVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL INSPECTOR: DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACION**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACION</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>El Docente.</b>												
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.			4	22.22	7	38.89	5	27.78	2	11.11	18	100.0
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.			6	33.33	3	16.67	7	38.89	2	11.11	18	100.0
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.			1	5.56	5	27.77	11	61.11	1	5.56	18	100.0
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.			1	5.56	4	22.22	11	61.11	2	11.11	18	100.0

<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>72</b>
<b>PUNTAJE</b>		<b>0.048</b>	<b>0.234</b>	<b>0.545</b>	<b>0.149</b>	<b>0.97</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>						<b>0.053</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

El Proyecto Educativo Institucional permite el mejoramiento de la calidad de la educación dentro de un centro educativo, genera una organización institucional eficaz y democrática. Las encuestas nos dieron a conocer que un 61.11% de docentes frecuentemente colaboran en los objetivos del P.E.I. y en la identificación personal con las diferentes actividades que realiza.

El docente no propone nuevas iniciativas de trabajo e investiga poco las nuevas formas y estrategias de aprendizaje del área que dicta, en un 22.22% y 33.33% respectivamente rara vez propone e investiga en estas dimensiones; esto da a entender que la institución y en particular los maestros no están innovándose y proyectándose a mejorar su desempeño como profesionales de la educación.

Tabla 11

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año2013-2014**

**COEVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL INSPECTOR: DESARROLLO EMOCIONAL**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>DESARROLLO EMOCIONAL</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>El Docente.</b>												
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.							7	38.89	11	61.11	18	100.0

4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.							7	38.89	11	61.11	18	100.0
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros							7	38.89	11	61.11	18	100.0
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas							8	44.44	10	55.56	18	100.0
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes							7	38.89	11	61.11	18	100.0
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					1	5.56	6	33.33	11	61.11	18	100.0
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	1	5.56	4	22.22	5	27.78	4	22.22	4	22.22	18	100.0
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.							5	27.78	13	72.22	18	100.0
<b>TOTAL</b>	1		4		6		51		82			144
<b>PUNTAJE</b>			0.021		0.064		0.818		1.753			2.66
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												0.147

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Una de las características de las instituciones que brindan una educación de calidad es la de generar espacios donde fluyan emociones positivas; un clima armonioso y afectivo entre todos los integrantes educativos. El 61.11% de los docentes se tratan con cordialidad siempre; un 22.22% de docentes rara vez se preocupa por la falta de un compañero pero en forma general dentro del desarrollo emocional los maestros contestaron entre siempre y frecuentemente en todas las dimensiones.

CUADRO # 2

## RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	2.30	23
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.	1.52	15.2
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	0.97	9.7
4. DESARROLLO EMOCIONAL.	2.66	26.6
<b>TOTAL</b>	<b>7.45</b>	<b>74.5</b>

Con los instrumentos elaborados se procedió tomar la coevaluación de los maestros, lo que determinó que en el desarrollo de las de habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo un 23%, se considera que los maestros deben realizar planificaciones de clases pero en coordinación con los compañeros de área y utilizar las tecnologías de comunicación e información; cumplimiento de normas y reglamentos, 15.2%. Es necesario que estas normas y reglamentos sean consensuadas por la comunidad educativa, para el conocimiento y aplicación correcta de ellas; disposición al cambio en educación 9.7%, el hecho de no proponer nuevas iniciativas de trabajo e investigar poco las nuevas formas de enseñanza del área que dicta, da a entender que la institución y en particular los maestros no están innovándose y proyectándose a que exista en la institución una educación de calidad; desarrollo emocional nos dio un 26.6%. La salud emocional es fundamental en los seres

humanos y con mayor razón los maestros por trabajar en la formación de ellas. En forma general nos da un porcentaje relativamente positivo de 74.5%.

Tabla 12

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGOGICA</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
En promedio, el docente de su institución												
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					3	16.67	7	38.89	8	44.44	18	100.0
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.			2	11.11	6	33.33	6	33.33	4	22.23	18	100.0
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.			1	5.56	7	38.88	9	50	1	5.56	18	100.0
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					3	16.67	9	50	6	33.33	18	100.0
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.			2	11.11	8	44.45	6	33.33	2	11.11	18	100.0
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.			1	5.56	5	27.77	9	50	3	16.67	18	100.0
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.			4	22.22	10	55.56	4	22.22			18	100.0
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					2	11.11	7	38.89	9	50	18	100.0



2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes						7	38.89	11	61.11	18	100.0
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros						7	38.89	11	61.11	18	100.0
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes				1	5.56	8	44.44	9	50	18	100.0
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.				8	44.44	8	44.44	2	11.12	18	100.0
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.				8	44.44	10	55.56			18	100.0
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.		1	5.56	10	55.56	7	38.88			18	100.0
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera		2	11.12	8	44.44	7	38.88	1	5.56	18	100.0
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>		<b>35</b>		<b>54</b>		<b>34</b>		<b>126</b>	
<b>PUNTAJE</b>		<b>0.012</b>		<b>0.287</b>		<b>0.663</b>		<b>0.557</b>		<b>1.52</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>0.084</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de la atención a los estudiantes con necesidades individuales, el docente debe estar consciente que para mejorar el proceso de aprendizaje se tiene que comunicar individualmente con los padres de familia, un 55.56% lo hace algunas veces; el 44.44% algunas veces organiza mejor las tareas extracurriculares de los estudiantes, un 55.56% de maestros permite frecuentemente que todos los estudiantes se integren espontáneamente al ritmo de trabajo en clase y detectar sus necesidades individuales; el maestro debe tener una interacción activa con los estudiantes dentro del aula de clases permitiendo su desarrollo intelectual y afectivo.

Tabla 14

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS,  
durante el año2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					1	5.56	9	50	8	44.44	18	100.0
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional			1	5.56	5	27.77	11	61.11	1	5.56	18	100.0
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					6	33.33	9	50	3	16.67	18	100.0
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					3	16.67	12	66.66	3	16.67	18	100.0
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional					9	50	8	44.44	1	5.56	18	100.0
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.			3	16.67	10	55.56	5	27.77			18	100.0
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	1	5.56	4	22.22	9	50	2	11.11	2	11.11	18	100.0
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.							13	72.22	5	27.78	18	100.0
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.			2	11.11	3	16.67	4	22.22	9	50	18	100.0
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.	1	5.56	2	11.11	7	38.89	8	44.44			18	100.0



4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					1	5.56	10	55.56	7	38.88	18	100.0
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					6	33.33	11	61.11	1	5.56	18	100.0
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional							11	61.11	7	38.89	18	100.0
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos			1	5.56	10	55.56	7	38.88			18	100.0
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.			1	5.56			8	44.44	9	50	18	100.0
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>		<b>17</b>		<b>47</b>		<b>24</b>		<b>90</b>	
<b>PUNTAJE</b>			<b>0.008</b>		<b>0.139</b>		<b>0.577</b>		<b>0.393</b>		<b>1.12</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>0.062</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En la aplicación de normas y reglamentos de acuerdo al rector, hay un gran porcentaje de docentes que se ajustan a lo que dice los reglamentos internos de la institución educativa y más disposiciones relacionadas con educación pero también hay de los otros que requieren llamados de atención para que cumplan con lo establecido en la institución dentro del marco educativo. El maestro demuestra su compromiso con el centro cuando se desempeña de modo responsable y cumple como un profesional de la educación. Se debe mejorar en dedicar tiempo para completar actividades asignadas, el 33.33% de los docentes algunas veces lo hace; en la participación de los docentes en el Consejo Directivo, un 55.56% algunas veces participa.

Tabla 16

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: RELACION CON LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. <u>RELACION CON LA COMUNIDAD</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
En promedio, el <i>docente</i> de su institución												
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad					2	11.11	6	33.33	10	55.56	18	100.0
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes			1	5.56	4	22.22	8	44.44	5	27.78	18	100.0
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario			1	5.56	3	16.68	7	38.88	7	38.88	18	100.0
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					1	5.56	7	38.88	10	55.56	18	100.0
<b>TOTAL</b>			2		10		28		32		72	
<b>PUNTAJE</b>			0.008		0.082		0.343		0.524		0.96	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												0.053

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre; Holger (2014)

El docente debe conectarse con los padres y madres de familia buscando establecer una relación de confianza, de respeto y responsabilidad compartida en beneficio de una educación integral del educando. La institución educativa debe realizar actividades que involucren a los padres fortaleciendo así un contexto educativo favorable para el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Mantener una buena relación entre la familia y la escuela a través de programas y actividades será beneficioso para ambos componentes educativos y en especial para los educandos.

La encuesta indica que un 22.22% y 16.68% de los docentes algunas veces le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes, estudiantes y compartir con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario

### CUADRO # 3

#### RESUMEN DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA.	1.64	16.4
2. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.	1.52	15.2
3. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS.	1.99	19.9
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.12	11.2
5. RELACION CON LA COMUNIDAD.	0.96	9.6
<b>TOTAL</b>	<b>7.23</b>	<b>72.3</b>

La evaluación hoy en día es uno de los temas con mayor protagonismo dentro del ámbito de la educación. Toda la sociedad y en especial la comunidad educativa están conscientes de la importancia del hecho de evaluar o ser evaluado, con la finalidad de alcanzar niveles altos de calidad educativa.

La información obtenida del instrumento de evaluación a los docentes por parte del rector; se obtuvo que en sociabilidad pedagógica nos da un porcentaje de 16.4%. Uno de los propósitos de la evaluación es obtener información, analizarlo y realizar medidas de corrección, por lo que los maestros deben aplicarlo para mejorar todo el proceso de enseñanza aprendizaje y de esta manera elevar la calidad de la educación. En cuanto a la atención que dan los maestros a los estudiantes con necesidades individuales, 15.2%; el maestro debe estar consciente que la interacción activa con los estudiantes dentro del aula de clases permite el desarrollo intelectual y afectivo; por lo que debe ser parte de las características del docente; así como la comunicación permanente con los padres de familia con la finalidad de mejorar la educación del educando, esto fortalece la relación de los docentes con sus estudiantes y finalmente se debe mejorar los procesos inclusivos de métodos, técnicas de enseñanza aprendizaje para este grupo de educandos. Habilidades pedagógicas y didácticas, 19.9%; en las primeras semanas de clases el maestro debe dar a conocer su programación, cuáles son los objetivos de la materia que imparte, cómo es su método de trabajo a fin de elevar el proceso de enseñanza aprendizaje. El docente debe saber que una buena educación, es que los estudiantes se preparen para la vida. Aplicación de normas y reglamentos, 11.2%; los maestros deben participar más seguido dentro de los consejos directivos. Relación con la comunidad, 9.6%; es necesario que el maestro se involucre y planifique actividades que le permita relacionarse con los padres y madres de familia, esto permitirá que el docente eleve su desempeño. La suma de todos estos porcentajes nos da un promedio total de 72.3%.

Tabla 17

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS,  
durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
El docente.												
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.			168	46.28	78	21.49	54	14.88	63	17.35	363	100.0
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					201	55.38	141	38.84	21	5.78	363	100.0
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					128	35.27	102	28.10	133	36.63	363	100.0
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.			21	5.79	154	42.42	77	21.21	111	30.58	363	100.0
1.5. Ejemplifica los temas tratados.			75	20.67	81	22.31	112	30.85	95	26.17	363	100.0
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes			81	22.32	117	32.23	102	28.10	63	17.35	363	100.0
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					176	48.49	88	24.24	99	27.27	363	100.0
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.							198	54.54	165	45.46	363	100.0
1.8.2. Sintetizar.					117	32.23	183	50.41	63	17.36	363	100.0
1.8.3. Reflexionar.					59	16.25	156	42.97	148	40.78	363	100.0

1.8.4. Observar.							186	51.23	177	48.77	363	100.0
1.8.5. Descubrir.					116	31.96	216	59.50	31	8.54	363	100.0
1.8.6. Redactar con claridad.			55	15.15	178	49.03	97	26.72	33	9.10	363	100.0
1.8.7. Escribir correctamente			39	10.75	197	54.27	96	26.45	31	8.53	363	100.0
1.8.8. Leer comprensivamente.					155	42.70	102	28.10	106	29.20	363	100.0
<b>TOTAL</b>			<b>439</b>		<b>1757</b>		<b>1910</b>		<b>1339</b>		<b>5445</b>	
<b>PUNTAJE</b>			<b>0.20</b>		<b>1.66</b>		<b>2.70</b>		<b>2.53</b>		<b>7.09</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

La evaluación a los docentes por parte de los educandos nos indica que no existe un buen puntaje en lo que tiene que ver al manejo de las habilidades pedagógicas y didácticas por parte de los docentes lo cual es preocupante porque es en esta dimensión donde radica el logro de aprendizajes en los estudiantes y si los maestros no desarrollan completamente sus habilidades pedagógicas y didácticas es normal que el rendimiento académico no sea el esperado dentro de la institución. Esta información permite visualizar una preocupante debilidad en el manejo de las estrategias pedagógicas y didácticas; estos resultados son fiables porque proviene de los mismos beneficiarios; en consecuencia, el director debe buscar alternativas de urgente solución al respecto.

El instrumento de evaluación nos indica que el 46.28% de los maestros rara vez prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes; el 20.67% rara vez ejemplifica los temas tratados; 22.32% rara vez adecua los temas a los intereses de los estudiantes; un

48.49% algunas veces utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. Redactar con claridad (15.15%) y escribir correctamente (10.75%) rara vez los educadores desarrollan estas habilidades en los estudiantes.

Tabla 18

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGOGICA**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGOGICA</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>El docente.</b>												
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.			98	27.01			138	38.01	127	34.98	363	100.0
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan..							265	73	98	27	363	100.0
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.							287	79.06	76	20.94	363	100.0
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					138	38.02	113	31.13	112	30.85	363	100.0
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.			113	31.13	43	11.84	107	29.49	100	27.54	363	100.0
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					114	31.40	128	35.27	121	33.33	363	100.0
<b>TOTAL</b>			211		295		1038		634		2178	
<b>PUNTAJE</b>			0.09		0.27		1.46		1.19		3.01	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de las habilidades de sociabilidad pedagógica la mayoría de estudiantes contestan que entre siempre y frecuentemente el maestro explica a los estudiantes como se evaluará la asignatura (38.01%), cuáles son los indicadores de evaluación; un 38.02% de maestros algunas veces realizan un conversatorio con los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior. Se debe mejorar en la elaboración de resúmenes de los temas tratados al final de la clase, 31.13% rara vez lo hacen y aprovechar la naturaleza para propiciar aprendizajes significativos 31.40%. La práctica pedagógica debe despertar en el educando interés por lo que enseña el docente y por lo que él aprende, esto permite tener en la institución una educación de calidad.

Tabla 19

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCION A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>ATENCION A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>El docente.</b>												
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.							297	81.81	66	18.19	363	100.0
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.			99	27.28	193	53.17	71	19.55			363	100.0
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					102	28.10	184	50.69	77	21.21	363	100.0
3.4. Envía tareas extras a la casa.							170	46.83	193	53.17	363	100.0
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.							278	76.59	85	23.41	363	100.0



4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.							33	9.09	330	90.91	363	100.0
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.							20	5.50	343	94.50	363	100.0
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.							36	9.91	327	90.09	363	100.0
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.							16	4.40	347	95.60	363	100.0
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física							6	1.65	357	98.35	363	100.0
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.							3	0.82	360	99.18	363	100.0
<b>TOTAL</b>							<b>114</b>		<b>2064</b>			<b>2178</b>
<b>PUNTAJE</b>							<b>0.16</b>		<b>3.90</b>			<b>4.06</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Mantener buenas relaciones con los estudiantes permite tener un ambiente armonioso dentro del aula, lo cual se consigue mediante una relación de afectividad. Se les preguntó a los docentes si ellos enseñan a mantener buenas relaciones entre sus estudiantes, las respuestas nos indicaron que el 90.09% de los maestros siempre lo hacen; el 99.18% siempre trata a sus estudiantes con cortesía y respeto.

#### CUADRO # 4

##### RESUMEN DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	7.09	29.54

<b>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGOGICA.</b>	<b>3.01</b>	<b>12.54</b>
<b>3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.</b>	<b>3.43</b>	<b>14.29</b>
<b>4. RELACION CON LOS ESTUDIANTES.</b>	<b>4.06</b>	<b>16.91</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17.59</b>	<b>73.28</b>

La evaluación a los docentes por parte de los educandos nos indica que no existe un buen puntaje en lo que tiene que ver al manejo de las habilidades pedagógicas y didácticas por parte de los docentes lo cual es preocupante porque es en esta dimensión donde radica el logro de aprendizajes en los estudiantes y si los maestros no desarrollan completamente sus habilidades pedagógicas y didácticas es normal que el rendimiento académico no sea el esperado dentro de la institución. En cuanto a las habilidades de sociabilidad pedagógica, nos da un porcentaje de 12.54%, el maestro debe explicar a los estudiantes como se evaluará la asignatura, cuáles son los indicadores de evaluación; realizar un conversatorio con los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior; elaborar siempre resúmenes de los temas tratados al final de la clase. Dentro de la atención a las necesidades individuales con un porcentaje de 14.29%; el docente debe buscar estrategias de comunicación con los padres de familia para evitar la deserción del establecimiento, hay deficiencia en la comunicación con los padres de familia y dentro de las evaluaciones individuales al finalizar la clase. El docente debe utilizar habilidades y estrategias pedagógicas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, saber llegar al estudiante mejorando su desempeño como docente. En la relación con los estudiantes nos da un porcentaje de 16.91%. Tenemos un porcentaje de 73.28%, que es relativamente positivo pero hay que mejorar porque esta dimensión es fundamental dentro del marco de elevar la calidad de educación dentro del Colegio Veinte de Abril.

Tabla 21

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS,  
durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACION CON LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>RELACION CON LA COMUNIDAD</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>El docente.</b>												
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.			76	23.82	199	62.38	44	13.80			319	100.0
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad			89	27.90	133	41.70	97	30.40			319	100.0
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.			37	11.60	146	45.77	136	42.63			319	100.0
<b>TOTAL</b>			<b>202</b>		<b>478</b>		<b>277</b>				<b>957</b>	
<b>PUNTAJE</b>			<b>0.13</b>		<b>0.63</b>		<b>0.54</b>				<b>1.3</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

**Fuente:** Encuesta a docentes

**Elaboración:** Aguirre, Holger (2014)

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, dentro de la relación con la comunidad, los resultados nos dan a conocer que existen debilidades por parte de la mayoría de los docentes. En un porcentaje alto de las instituciones educativas la relación entre maestros y padres de familia se limita a la entrega de libretas de calificaciones, e informes de mal comportamiento de sus educandos o bajo aprovechamiento educativo. Los docentes deben generar espacios de convivencia familiar, comunicación; de relaciones afectivas, de

orientación al buen trabajo escolar en casa. Los padres y madres de familia son parte fundamental de la comunidad educativa, juegan un papel importante en la educación integral de sus hijos.

El 62.38% algunas veces planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes; el 27.90% de maestros rara vez colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. Un 45.77% algunas veces contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad

Tabla 22

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>NORMAS Y REGLAMENTOS</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
El docente.												
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.			97	30.40	109	34.17	113	35.43			319	100.0
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					181	56.73	118	36.99	20	6.28	319	100.0
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente			27	8.46	169	52.98	104	32.60	19	5.96	319	100.0
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.			108	33.87	95	29.78	109	34.16	7	2.19	319	100.0
<b>TOTAL</b>			232		554		444		46		1276	
<b>PUNTAJE</b>			0.15		0.73		0.87		0.12		1.87	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En cuanto a las normas y reglamentos existe un porcentaje alto de los padres de familia contestaron que frecuentemente y algunas veces se comunican los maestros con ellos; manifiestan la mayoría que son puntuales a la hora de iniciar la clase, que permanecen con los estudiantes toda la hora clase y son relativamente puntuales en la entrega de calificaciones. La tabla nos indica que un 33.87% de los maestros no se comunica con los padres de familia; el 30.40% rara vez es puntual al inicio de clase; un 52.98% algunas veces entregan las calificaciones oportunamente lo cual se debe mejorar en pro de una educación de calidad.

Tabla 23

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>SOCIABILIDAD PEDAGOGICA</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>El docente.</b>												
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.							<b>270</b>	<b>84.63</b>	<b>49</b>	<b>15.37</b>	<b>319</b>	<b>100.0</b>
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.							<b>248</b>	<b>77.74</b>	<b>71</b>	<b>22.26</b>	<b>319</b>	<b>100.0</b>
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					<b>45</b>	<b>14.10</b>	<b>207</b>	<b>64.90</b>	<b>67</b>	<b>21</b>	<b>319</b>	<b>100.0</b>
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.							<b>253</b>	<b>79.31</b>	<b>66</b>	<b>20.69</b>	<b>319</b>	<b>100.0</b>
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					<b>33</b>	<b>10.34</b>	<b>187</b>	<b>58.63</b>	<b>99</b>	<b>31.03</b>	<b>319</b>	<b>100.0</b>
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					<b>46</b>	<b>14.42</b>	<b>207</b>	<b>64.90</b>	<b>66</b>	<b>20.68</b>	<b>319</b>	<b>100.0</b>

<b>TOTAL</b>			<b>124</b>	<b>1372</b>	<b>418</b>	<b>1914</b>
<b>PUNTAJE</b>			<b>0.16</b>	<b>2.71</b>	<b>1.10</b>	<b>3.97</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>						

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de la sociabilidad pedagógica las respuestas nos indican que siempre y frecuentemente los maestros tratan a los estudiantes con respeto y amabilidad, manejan los problemas de comportamiento sin agresión y toman en cuenta los criterios de los estudiantes. Los docentes deben mejorar en cuanto a mantener buenas relaciones interpersonales entre los estudiantes el 14.10% lo hace algunas veces; si los estudiantes faltan, el 10.34% algunas veces se preocupa; el 14.42% algunas veces se comunican con los padres y madres de familia; entonces se hace necesario que los maestros se preocupen por la ausencia de los estudiantes para justificar la falta del estudiante y poderlo ayudar para que no se retrase y en especial la comunicación constante entre el docente y el padre de familia permitiendo que exista un adecuado desarrollo y crecimiento del estudiante dentro de la dimensión social e integral.

Tabla 24

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>El docente.</b>												
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.			28	8.78	78	24.45	124	38.88	89	27.89	319	100.0

4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					125	39.19	99	31.03	95	29.78	319	100.0
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.			126	39.50	49	15.37	66	20.68	78	24.45	319	100.0
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					138	43.27	95	29.78	86	26.95	319	100.0
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					219	68.66	75	23.51	25	7.83	319	100.0
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).			237	74.30	23	7.21	59	18.49			319	100.0
<b>TOTAL</b>			<b>391</b>		<b>632</b>		<b>518</b>		<b>373</b>		<b>1914</b>	
<b>PUNTAJE</b>			<b>0.25</b>		<b>0.83</b>		<b>1.02</b>		<b>0.98</b>		<b>3.08</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

La atención a los estudiantes con necesidades individuales no son del todo aceptables; el maestro debe tomar decisiones que ayuden al estudiante a superar dificultades específicas. El 39.19% de docentes algunas veces sugieren al padre de familia la ayuda de algún especialista que le oriente para poder dar soluciones a los distintos problemas que presente su representado; un 39.50% rara vez asignan tareas especiales a los educandos; el 74.30% rara vez realizan talleres de recuperación pedagógica y asignar tareas especiales que permitan mejorar el nivel de aprendizaje de dichos estudiantes, no olvidarnos que la educación actual es inclusiva.

CUADRO # 5

## RESUMEN DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. RELACION CON LA COMUNIDAD.	1.3	8.12
2. NORMAS Y REGLAMENTOS.	1.87	11.68
3. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA.	3.97	24.81
4. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.	3.08	19.25
<b>TOTAL</b>	<b>10.22</b>	<b>63.86</b>

Con los instrumentos elaborados se procedió tomar la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, lo que determinó que la relación con la comunidad se obtuvo un 8.12%%, en forma general los padres de familia indican que las relaciones de los docentes con la comunidad no son de las mejores, contestaron la mayoría que algunas veces se comunican con ellos; la relación de los maestros y padres de familia se limita a la entrega de boletines de calificaciones, planificación de algún acontecimiento social o informes conductuales de los estudiantes del colegio. Son pocas las interrelaciones de la comunidad educativa con los padres de familia. En cuanto a las normas y reglamentos existe un porcentaje del 11.68%, los padres de familia contestaron que frecuentemente y algunas veces se comunican los maestros con ellos; manifiestan la mayoría que son puntuales a la hora de iniciar la clase, que permanecen con los estudiantes toda la hora clase y son relativamente puntuales en la entrega de calificaciones. Dentro de la sociabilidad pedagógica el 24.81%% indican que frecuentemente y siempre enseñan a mantienen buenas relaciones entre estudiantes y con los estudiantes permitiendo que exista un

adecuado desarrollo y crecimiento del estudiante dentro de la dimensión social e integral. De igual manera la atención a los estudiantes con necesidades individuales no son del todo aceptables, su porcentaje es de 19.25%; esto se debe a que el docente rara vez recomienda que el estudiante trabaje con un profesional especializado ni designa tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. La educación hoy debe ser inclusiva; pero ello no justifica que no se proponga tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y según las destrezas de cada uno de ellos. Un buen docente nunca debe considerar que todos los estudiantes sean iguales; cada uno procede de un universo diferente, siendo especial y particular. En forma general existe un porcentaje de 63.86%.

Tabla 25

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE**

<b>CRITERIOS DE EVALUACION El Docente</b>	<b>1.- ACTIVIDADES INICIALES (7,50 )</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>
1. Presenta el plan de clase al observador.		<b>17</b> <b>94.45%</b>	<b>1</b>
2. Inicia su clase puntualmente.		<b>16</b> <b>88.89%</b>	<b>2</b>
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		<b>15</b> <b>83.34%</b>	<b>3</b>
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		<b>12</b> <b>66.67%</b>	<b>6</b>
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		<b>18</b> <b>100%</b>	

6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	14	77.78%	4
<b>Total respuestas</b>	<b>92</b>		<b>16</b>
<b>Puntaje total.</b>	<b>115</b>		<b>0</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6.38</b>		

Fuente: Ficha de observación de la clase del docente  
Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

De la información obtenida del instrumento de evaluación de una observación de la clase de los docentes con respecto a las actividades iniciales, la planificación es fundamental para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y tenemos que el 94.45% de los maestros si lo presentan; inician su clase puntualmente un 88.89%; revisan las tareas enviadas a casa un 83.34%. Se debe mejorar en la socialización de los objetivos de la clase y en la realización de una evaluación para saber cuáles son las condiciones de los estudiantes sobre el tema a tratar. El promedio total es de 6.38.

Tabla 26

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE**

<b>CRITERIOS DE EVALUACION 2.- PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE (16,25 ) El Docente</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9	50%	9
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	4	22.23%	14

3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	<b>8</b>	<b>44.45%</b>	<b>10</b>
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	<b>9</b>	<b>50%</b>	<b>9</b>
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	<b>5</b>	<b>27.78%</b>	<b>13</b>
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	<b>17</b>	<b>94.45%</b>	<b>1</b>
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	<b>17</b>	<b>94.45%</b>	<b>1</b>
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	<b>16</b>	<b>88.89%</b>	<b>2</b>
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	<b>16</b>	<b>88.89%</b>	<b>2</b>
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	<b>16</b>	<b>88.89%</b>	<b>2</b>
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	<b>6</b>	<b>33.34%</b>	<b>12</b>
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	<b>7</b>	<b>38.89%</b>	<b>11</b>

13. Envía tareas	18	100%	
<b>Total respuestas</b>	<b>148</b>		<b>86</b>
<b>Puntaje total.</b>	<b>185</b>		<b>0</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>10.28</b>		

Fuente: Ficha de observación de la clase del docente  
Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

La información que nos da la observación de clase con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje a los docentes del Colegio Veinte de Abril, el 50% indican que Si, consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase y el otro 50% que No. Un porcentaje alto de maestros no presentan el tema utilizando ejemplos reales ni lo relacionan con la realidad del contexto de los estudiantes El 22.23%, sobre el proceso de enseñanza aprendizaje manifiestan que Si, refuerzan la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto; mientras que la mayoría indican que No. Se puede evidenciar que el 94.45% de los docentes observados indican que Si, realizan preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase. El 88.90% de los docentes señalan que Si, evidencian seguridad en la presentación del tema. El 88.90% indican que al finalizar la clase Si, resumen los puntos más importantes. El 88.90% de maestros realizan evaluaciones para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado y todos los educandos envían tareas a la casa; existe deficiencia en las adaptaciones de espacios y recursos, y en la aplicación de recursos didácticos. Existe debilidad en cuanto al desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje puesto que se evidencia debilidades que deben ser mejoradas por medio de actualizaciones sobre estrategias pedagógicas a través de seminarios o talleres los cuales son fundamentales para mejorar la educación de los estudiantes del Colegio Veinte de Abril.

Tabla 27

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS,  
durante el año 2013-2014**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE**

<b>CRITERIOS DE EVALUACION El Docente</b>	<b>3.- AMBIENTE EN EL AULA (6,25 )</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		<b>8</b> <b>44.45%</b>	<b>10</b>
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		<b>18</b> <b>100%</b>	
3. Valora la participación de los estudiantes.		<b>18</b> <b>100%</b>	
4. Mantiene la disciplina en el aula.		<b>17</b> <b>94.45%</b>	<b>1</b>
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		<b>10</b> <b>55.56%</b>	<b>8</b>
<b>Total respuestas</b>		<b>71</b>	<b>19</b>
<b>Puntaje total.</b>		<b>88.75</b>	
<b>Puntaje promedio.</b>		<b>4.93</b>	

Fuente: Ficha de observación de la clase del docente  
Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Con respecto al ambiente dentro del aula, en la clase de observación de los docentes; el 44.45% de los docentes indican que si son afectuosos y cálidos con los estudiantes; sin embargo la un porcentaje alto manifiestan que No (55.55%); esto se debe más por el hecho de que los maestros no se conocen bien los nombres de los estudiantes. Casi el 100% de los maestros tratan con respeto, amabilidad a los estudiantes; valoran su participación y mantienen la disciplina dentro de clases Hay que mejorar en la motivación a los estudiantes a que participen en clases pues el 55.56% de los maestros Si lo realizan y el 44.44 No. En un contexto general tenemos una valoración de 4.93. El maestro debe encontrar un equilibrio entre la autoridad que no se debe perder en el aula de clase y el trato afectivo con el estudiante La presencia de afecto en el proceso de aprendizaje disminuye la agresividad y las conductas negativas que promueven muchas veces la disciplina y la baja autoestima de los estudiantes.

Tabla 28

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año2013-2014**

**AUTOEVALUACION DEL RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
1.1. Asisto puntualmente a la institución.									1	100	1	100.0
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.									1	100	1	100.0
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.									1	100	1	100.0
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo							1	100			1	100.0

1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									1	100		1	100.0
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.								1	100			1	100.0
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.								1	100			1	100.0
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.									1	100		1	100.0
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.									1	100		1	100.0
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.									1	100		1	100.0
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.									1	100		1	100.0
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.								1	100			1	100.0
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.									1	100		1	100.0
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					1	100						1	100.0
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución								1	100			1	100.0
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.								1	100			1	100.0
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.									1	100		1	100.0
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.									1	100		1	100.0
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.									1	100		1	100.0
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.									1	100		1	100.0

1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.									1	100		1	100.0
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio								1	100			1	100.0
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.									1	100		1	100.0
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.									1	100		1	100.0
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.									1	100		1	100.0
1.26. Lidero el Consejo Técnico.									1	100		1	100.0
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.									1	100		1	100.0
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.									1	100		1	100.0
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.								1	100			1	100.0
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.									1	100		1	100.0
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.									1	100		1	100.0
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.									1	100		1	100.0
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.									1	100		1	100.0
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.									1	100		1	100.0
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.									1	100		1	100.0
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.									1	100		1	100.0

1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.									1	100		1	100.0
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.							1	100				1	100.0
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.									1	100		1	100.0
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.									1	100		1	100.0
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.							1	100				1	100.0
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.									1	100		1	100.0
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.									1		1	100	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.							1	100				1	100.0
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.							1	100				1	100.0
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	1	100										1	100.0
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.									1	100		1	100.0
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.							1	100				1	100.0
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.									1	100		1	100.0
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.									1	100		1	100.0
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.									1	100		1	100.0
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.									1	100		1	100.0

1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.									1	100		1	100.0	
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.									1	100		1	100.0	
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.							1	100					1	100.0
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.									1	100		1	100.0	
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		1	100.0	
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.									1	100		1	100.0	
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.							1	100					1	100.0
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.									1	100		1	100.0	
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		1	100.0	
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos									1	100		1	100.0	
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.									1	100		1	100.0	
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>					<b>1</b>	<b>15</b>	<b>46</b>					<b>63</b>	
<b>PUNTAJE</b>						<b>0.116</b>	<b>2.625</b>	<b>10.718</b>					<b>13.46</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>													<b>0.213</b>	

Fuente: Encuesta al rector

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En la autoevaluación del rector se puede observar que en la dimensión de competencias gerenciales, los resultados demuestran que el desempeño del rector de la institución son excelentes entre siempre y frecuente, salvo algunos que son bajos debido a que no es responsabilidad del rector como en las contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios, tiene una valoración de (1) nunca con el 100%; otro aspecto a mejorar es identificar las fortalezas y debilidades del personal, para elevar la gestión institucional, el porcentaje se ubica en (3) algunas veces con el 100%. El desempeño del rector es uno de los principales factores de calidad dentro del contexto educativo, de ahí la importancia de que los centros educativos deben contar con directores que impriman calidad al sistema educativo. Se concluye que en general el rector del colegio, cumple satisfactoriamente con esta dimensión debiendo tomar en cuenta lo descrito anteriormente.

Tabla 29

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**AUTOEVALUACION DEL RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGOGICAS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>COMPETENCIAS PEDAGOGICAS</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
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.									1	100	1	100.0
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.									1	100	1	100.0
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.							1	100			1	100.0
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.							1	100			1	100.0

2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.							1	100				1	100.0
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.									1	100		1	100.0
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.							1	100				1	100.0
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.							1	100				1	100.0
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.									1	100		1	100.0
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.									1	100		1	100.0
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.									1	100		1	100.0
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.									1	100		1	100.0
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					1	100						1	100.0
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.									1	100		1	100.0
<b>TOTAL</b>					1		5		8			14	
<b>PUNTAJE</b>					0.116		0.875		1.864			2.85	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												0.203	

Fuente: Encuesta al rector

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En cuanto a la dimensión de competencias pedagógicas, se puede observar casi un equilibrio de valoración de frecuente (4) y siempre (5) respectivamente, esto nos permite conocer que el rector está cumpliendo con esta dimensión, salvo el caso de garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, que tiene una valoración de (3) algunas veces con el 100%, lo que hay que poner

más atención y mejorar. Un directivo debe tener capacidad para organizar, orientar, y promover la aplicación del proyecto educativo institucional, los planes curriculares, así como de modelos pedagógicos y metodología; motivar a los docentes a la investigación permanente y realizar el seguimiento del desempeño docente durante todo el año lectivo, de esta manera se mejora la calidad de la institución.

Tabla 30

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**AUTOEVALUACION DEL RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. :<u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.									1	100	1	100.0
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.									1	100	1	100.0
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.							1	100			1	100.0
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.									1	100	1	100.0
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.									1	100	1	100.0
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.									1	100	1	100.0
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.									1	100	1	100.0
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.									1	100	1	100.0

3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									1	100	1	100.0
<b>TOTAL</b>								1	8			9
<b>PUNTAJE</b>								0.175	1.864			2.04
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												0.226

Fuente: Encuesta al rector

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de la dimensión de liderazgo en la comunidad, la tabla nos indica que existe un porcentaje alto de respuestas que se ubican en siempre (5) con el 100%, lo que demuestra que el desempeño del rector es excelente. En la actualidad el sector educativo debe ser asumido con responsabilidad y compromiso de parte del personal que gerencia las instituciones educativas, lo que implica que se debe manejar los procesos administrativos, académicos y sociales con eficacia y calidad.

#### CUADRO # 6

##### RESUMEN DE LA AUTOEVALUACION DEL RECTOR

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	13.46	67.3
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2.85	14.25
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.04	10.2
<b>TOTAL</b>	<b>18.35/20x100</b>	<b>91.75</b>

En la encuesta realizada al rector se puede observar que en la dimensión de competencias gerenciales, los resultados demuestran que el

desempeño del rector de la institución son excelentes en un 67%, salvo algunos que son bajos debido a que no es responsabilidad del rector como en las contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios; otro aspecto a mejorar es identificar las fortalezas y debilidades del personal, para elevar la gestión institucional. En cuanto a la dimensión de competencias pedagógicas obtiene una calificación de 14.25%, se puede observar casi un equilibrio de valoración de frecuente (4) y siempre (5) respectivamente, esto nos permite conocer que el rector está cumpliendo con esta dimensión, salvo el caso de garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, lo que hay que poner más atención y mejorar. Dimensión de liderazgo en la comunidad, 10.2%, existe un porcentaje alto que se ubica en siempre (5), aquí también la gestión del rector es excelente. La suma total es de un 91.75%, con ello se demuestra y se ratifica que el desempeño del rector es excelente.

Tabla 31

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.							4	100			4	100.0
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.							1	25	3	75	4	100.0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.									4	100	4	100.0
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo							3	75	1	25	4	100.0

1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.							3	75	1	25		4	100.0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.							2	50	2	50		4	100.0
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes							3	75	1	25		4	100.0
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.							3	75	1	25		4	100.0
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.							3	75	1	25		4	100.0
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.							3	75	1	25		4	100.0
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.							2	50	2	50		4	100.0
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.							2	50	2	50		4	100.0
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.							1	25	3	75		4	100.0
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.							3	75	1	25		4	100.0
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.							3	75	1	25		4	100.0
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.							2	50	2	50		4	100.0
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.							3	75	1	25		4	100.0
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							3	75	1	25		4	100.0
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							2	50	2	50		4	100.0
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.							2	50	2	50		4	100.0

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos							1	25	3	75	4	100.0
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio							1	25	3	75	4	100.0
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincia							1	25	3	75	4	100.0
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.							2	50	2	50	4	100.0
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							1	25	3	75	4	100.0
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.							1	25	3	75	4	100.0
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.							1	25	3	75	4	100.0
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.							1	25	3	75	4	100.0
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.							2	50	2	50	4	100.0
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.							2	50	2	50	4	100.0
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.							2	50	2	50	4	100.0
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución							1	25	3	75	4	100.0
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.							1	25	3	75	4	100.0
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.							1	25	3	75	4	100.0
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.							1	25	3	75	4	100.0
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.							1	25	3	75	4	100.0

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.						2	50	2	50		4	100.0
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				1	25	1	25	2	50		4	100.0
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.				1	25	2	50	1	25		4	100.0
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.				1	25	2	50	1	25		4	100.0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.				1	25	2	50	1	25		4	100.0
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.						2	50	2	50		4	100.0
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.						1	25	3	75	4		100.0
1.44. Promueve la investigación pedagógica.				1	25			3	75		4	100.0
1.45. Promueve la innovación pedagógica.				1	25			3	75		4	100.0
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.				1	25			3	75		4	100.0
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.				2	50			2	50		4	100.0
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				2	50	1	25	1	25		4	100.0
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				2	50			2	50		4	100.0
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.				2	50			2	50		4	100.0
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes				2	50	1	25	1	25		4	100.0
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.				2	50	2	50				4	100.0

1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.				1	25	3	75			4	100.0
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.				1	25	3	75			4	100.0
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.				2	50	2	50			4	100.0
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.						2	50	2	50	4	100.0
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	25	2	50	1	25	4	100.0
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.				1	25	2	50	1	25	4	100.0
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.				1	25	3	75			4	100.0
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.				1	25	2	50	1	25	4	100.0
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.						2	50	2	50	4	100.0
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.						1	25	3	75	4	100.0
<b>TOTAL</b>				<b>27</b>		<b>106</b>		<b>115</b>		<b>248</b>	
<b>PUNTAJE</b>				<b>0.796</b>		<b>4.690</b>		<b>6.785</b>		<b>12.27</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>										<b>0.049</b>	

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En la evaluación del director por parte del consejo directivo, se pudo obtener como resultado que en las competencias gerenciales existe un equilibrio de valoración de frecuente (4) y siempre (5), salvo sus debidas excepciones. Las autoridades son los actores fundamentales dentro

del buen manejo gerencial de una institución educativa, velar en realizar acciones en beneficio de los estudiantes y docentes, alcanzando logros en beneficio del centro educativo.

La encuesta al Consejo Directivo nos indica que el rector en un 50% algunas veces busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución; en un 50% algunas veces aplica las normas legales presupuestarias y financieras; algunas veces en un 50% es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.

Tabla 32

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:COMPETENCIAS PEDAGOGICAS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. :<u>COMPETENCIAS PEDAGOGICAS</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.							2	50	2	50	4	100.0
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.							3	75	1	25	4	100.0
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica					1	25	2	50	1	25	4	100.0
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					2	50	1	25	1	25	4	100.0
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					1	25	1	25	2	50	4	100.0

2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					2	50	2	50			4	100.0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					3	75			1	25	4	100.0
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					3	75	1	25			4	100.0
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					1	25	2	50	1	25	4	100.0
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1	25	2	50	1	25	4	100.0
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.									4	100	4	100.0
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.							1	25	3	75	4	100.0
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					1	25	2	50	1	25	4	100.0
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.									4	100	4	100.0
<b>TOTAL</b>					<b>15</b>		<b>19</b>		<b>22</b>			<b>56</b>
<b>PUNTAJE</b>					<b>0.442</b>		<b>0.840</b>		<b>1.298</b>			<b>2.58</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>0.046</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En la dimensión de competencias pedagógicas, se debe tomar en cuenta en verificar la aplicación de la planificación didáctica, la tabla nos da una valoración de 75%(algunas veces) en esta dimensión; dentro de supervisar el proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes nos da un porcentaje de 75% (algunas veces). Las otras dimensiones tienen una valoración por parte del consejo ejecutivo de siempre (5) y frecuente (4) respectivamente.

Tabla 33

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3.:<u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.							1	25	3	75	4	100.0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							1	25	3	75	4	100.0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.									4	100	4	100.0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							2	50	2	50	4	100.0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.							1	25	3	75	4	100.0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							2	50	2	50	4	100.0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							1	25	3	75	4	100.0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.							1	25	3	75	4	100.0
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									4	100	4	100.0
<b>TOTAL</b>							<b>9</b>		<b>27</b>		<b>36</b>	
<b>PUNTAJE</b>							<b>0.398</b>		<b>1.593</b>		<b>1.99</b>	

<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>						<b>0.055</b>
-------------------------	--	--	--	--	--	--------------

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de las competencias de liderazgo en la comunidad todos los miembros del consejo ejecutivo contestaron entre frecuente (4) y siempre (5) en todas las dimensiones; el rector mantiene la comunicación, las buenas relaciones y actitudes para con toda la comunidad educativa, promueve el desarrollo de actividades socioculturales, educativas dentro y fuera de la institución en beneficio de la comunidad del entorno y del colegio.

El rector en un 100% siempre mantiene buenas relaciones con los actores educativos, promoviendo el desarrollo de actividades culturales y educativas.

#### CUADRO # 7

##### RESUMEN DE LA EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	12.27	61.35
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2.58	12.9
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1.99	9.95
<b>TOTAL</b>	<b>16.84/20x100</b>	<b>84.2</b>

Se pudo establecer con la aplicación de los instrumentos en donde los miembros del consejo directivo evalúan al rector del Colegio “Veinte de Abril”, obteniendo como resultado que en competencias gerenciales se logró un 61.35%, existe un equilibrio de valoración de frecuente y

siempre, salvo sus debidas excepciones . En la dimensión de competencias pedagógicas existe un porcentaje de 12.9%,se debe tomar en cuenta en verificar la aplicación de la planificación didáctica y supervisar el proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes . En competencias de liderazgo en la comunidad tenemos un porcentaje de 9.95%, es un buen puntaje pues tiene una valoración de frecuente (4) y siempre (5).La suma de todos estos porcentajes nos da como resultado un 84.2%; estos resultados nos indica que el rol del rector es excelente ya que el desarrollo de sus acciones gerenciales afectan positivamente en la calidad del Colegio “Veinte de Abril”.

Tabla 34

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:COMPETENCIAS GERENCIALES**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1.:<u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
1.1. Asiste puntualmente a la institución.							2	50	2	50	4	100.0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.							1	25	3	75	4	100.0
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.							2	50	2	50	4	100.0
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.							2	50	2	50	4	100.0
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.							2	50	2	50	4	100.0
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							2	50	2	50	4	100.0

1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.							2	50	2	50	4	100.0
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.							2	50	2	50	4	100.0
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							2	50	2	50	4	100.0
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.							2	50	2	50	4	100.0
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.							2	50	2	50	4	100.0
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.							2	50	2	50	4	100.0
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.							1	25	3	75	4	100.0
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.							1	25	3	75	4	100.0
<b>TOTAL</b>							<b>25</b>		<b>31</b>			<b>56</b>
<b>PUNTAJE</b>							<b>3.35</b>		<b>5.541</b>			<b>8.89</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>0.158</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil se alcanzó en las competencias gerenciales porcentajes altos que están entre frecuentemente (4) y siempre (5). Las competencias gerenciales trata sobre la rendición de cuentas de la gestión realizada por el rector en beneficio de la institución educativa y su comunidad, el seguimiento y orientación hacia todo el personal, manejo de informes y documentos;

coordinación con todos los ámbitos de la institución. Los resultados demuestran que el rector del colegio tiene un desempeño gerencial excelente.

El rector en un 75% siempre atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos y actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.

Tabla 35

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGOGICAS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2.:<u>COMPETENCIAS PEDAGOGICAS</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.							4	100			4	100.0
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.							4	100			4	100.0
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.							3	75	1	25	4	100.0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					2	50	2	50			4	100.0
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.							3	75	1	25	4	100.0
<b>TOTAL</b>					2		16		2		20	

<b>PUNTAJE</b>			<b>0.178</b>	<b>2.144</b>	<b>0.357</b>	<b>2.68</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>						<b>0.133</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil, todos sus miembros responden entre siempre (5) y frecuentemente (4) los aspectos que se consideran en las competencias pedagógicas a excepción en cuanto a garantizar la matrícula a todos los estudiantes con necesidades especiales, la tabla nos indica que en un 50% algunas veces lo garantiza. La inclusión de los estudiantes con necesidades especiales dentro de las instituciones educativas es deber del Estado Ecuatoriano cuyo objetivo es asegurar a todos una educación de calidad e integral.

Tabla 36

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3.:<u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.							1	25	3	75	4	100.0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							1	25	3	75	4	100.0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.							1	25	3	75	4	100.0

3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							1	25	3	75		4	100.0
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.							1	25	3	75		4	100.0
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.							2	50	2	50		4	100.0
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.							1	25	3	75		4	100.0
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.							1	25	3	75		4	100.0
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.							2	50	2	50		4	100.0
<b>TOTAL</b>							<b>11</b>		<b>25</b>				<b>36</b>
<b>PUNTAJE</b>							<b>1.474</b>		<b>4.468</b>				<b>5.94</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>													<b>0.165</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En las competencias de liderazgo en la comunidad, todos los miembros del consejo estudiantil responden que siempre (5) y frecuentemente (4) el rector mantiene un excelente liderazgo con la comunidad educativa, lo que nos indica que el directivo cumple con sus funciones de la mejor manera que actúa en función de una educación verdaderamente integral en beneficio de toda la institución.

El rector en un 50% frecuentemente promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones, y reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa.

**CUADRO # 8****RESUMEN DE LA EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>8.89</b>	<b>44.45</b>
<b>2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS</b>	<b>2.68</b>	<b>13.4</b>
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>	<b>5.94</b>	<b>29.7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17.51/20x100</b>	<b>87.55</b>

La evaluación se aplicó por lo general al rendimiento académico de los estudiantes. Pero a partir de casi cuatro décadas atrás la evaluación se ha extendido a otros ámbitos educativos como: destrezas, programas educativos, la práctica docente, desempeño directivo, el sistema educativo y todo su conjunto. Dentro de la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil se alcanzó en las competencias gerenciales un 44.45%, notándose que los porcentajes altos están en frecuentemente y siempre. En cuanto a las competencias pedagógicas existe un porcentaje de 13.4%, no es del todo excelente ya que es un deber garantizar totalmente la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. En competencias de liderazgo en la comunidad su porcentaje es del 29.75%, la mayor parte se encuentra distribuidos dentro de los parámetros de frecuentemente (4) y siempre (5). Se alcanza un porcentaje total de 87.55%; estos resultados demuestran que el desempeño del rector es el adecuado y que cumple con sus funciones de manera excelente.

Tabla 37

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS,  
durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:COMPETENCIAS GERENCIALES.**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1.:<u>COMPETENCIAS GERENCIALES.</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
1.1. Asiste puntualmente a la institución.							3	75	1	25	4	100.0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.							2	50	2	50	4	100.0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.							3	75	1	25	4	100.0
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.							4	100			4	100.0
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.							3	75	1	25	4	100.0
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							3	75	1	25	4	100.0
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							2	50	2	50	4	100.0
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.							2	50	2	50	4	100.0
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.							3	75	1	25	4	100.0
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							4	100			4	100.0



Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

La información obtenida del instrumento de evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia permite saber que en competencias gerenciales tenemos que de forma mayoritaria se centra en las valoraciones de frecuentemente (4) y siempre (5) no obstante se debe mejorar mucho más en aspectos como, supervisar el rendimiento de los estudiantes con una valoración del 25% y garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales (25%), esta última es actualmente política educativa del estado. El rector gestiona, maneja adecuadamente los recursos y cuidando los intereses de todo el colegio de forma integral.

Tabla 38

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGOGICAS**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:2.:<u>COMPETENCIAS PEDAGOGICAS.</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.							4	100			4	100.0
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1	25	3	75			4	100.0
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.							1	25	3	75	4	100.0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					1	25	2	50	1	25	4	100.0
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.							2	50	2	50	4	100.0

2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.							3	75	1	25		4	100.0
<b>TOTAL</b>						2	15		7				24
<b>PUNTAJE</b>						0.131	1.47		0.922				2.52
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>													0.105

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de las competencias pedagógicas del rector, el comité central de padres de familia de la institución manifiesta que el rector siempre (5) y frecuentemente (4) son actores principales en el manejo de las competencias pedagógicas del colegio; siempre se preocupa en realizar gestiones en bienestar de cada uno de los componentes educativos. Lo que debe mejorar es hacer hincapié en el hecho de que todos los niños y adolescentes tienen derecho a la educación, el instrumento de evaluación nos indica que el rector en un 25% algunas veces lo garantiza, por lo tanto es un deber del colegio matricular a estudiantes con necesidades educativas especiales, garantizando su educación.

Tabla 39

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:3.:<u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.</u></b>													
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>		
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>				
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.							3	75	1	25		4	100.0

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.						3	75	1	25	4	100.0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.						3	75	1	25	4	100.0
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.						3	75	1	25	4	100.0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.						3	75	1	25	4	100.0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.						3	75	1	25	4	100.0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.				1	25	2	50	1	25	4	100.0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.				1	25	2	50	1	25	4	100.0
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.						3	75	1	25	4	100.0
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.						3	75	1	25	4	100.0
<b>TOTAL</b>				<b>2</b>		<b>28</b>		<b>10</b>		<b>40</b>	
<b>PUNTAJE</b>				<b>0.131</b>		<b>2.744</b>		<b>1.317</b>		<b>4.19</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>										<b>1.048</b>	

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Se entiende por desempeño de liderazgo en la comunidad a la capacidad del rector para motivar e involucrara todos los miembros de la comunidad educativa en busca del beneficio y desarrollo de una institución; apoya, promueve y orienta al cambio, mantiene buenas relaciones con todos los actores educativos, Las respuestas que nos da las encuestas en esta dimensión tiene una valoración entre siempre (5) y frecuente (4); lo que hay que mejorar es en la vinculación del plantel con el desarrollo de la comunidad y otras organizaciones gubernamentales y privadas; la tabla nos arroja en estas dos dimensiones una valoración de un 25% (algunas veces).

## CUADRO # 9

## RESUMEN DE LA EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	9.63	48.15
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2.52	12.6
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4.19	20.95
<b>TOTAL</b>	<b>16.34 /20x100</b>	<b>81.7</b>

La información obtenida del instrumento de evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia permite saber que en competencias gerenciales tenemos un porcentaje de 48.15%, mayoritariamente se centra en las valoraciones de frecuentemente y siempre, no obstante se debe mejorar mucho más en aspectos como, supervisar el rendimiento de los estudiantes y garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, esta última es política educativa del estado. Competencias pedagógicas tenemos un 12.6%, su valoración es de frecuentemente y siempre, aquí nuevamente hay que hacer hincapié el hecho de que todos los niños y adolescentes tienen derecho a la educación, por lo tanto es un deber garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad, las encuesta nos arroja un porcentaje del 20.95%; existe una valoración de frecuentemente y siempre. El porcentaje total que nos brinda este instrumento es del 81.7%. Resultados que demuestran que el desempeño del rector de acuerdo al comité de padres de familia está dentro de lo que requiere el estado y de las necesidades de la institución educativa.

Tabla 40

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:COMPETENCIAS GERENCIALES.**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1.:<u>COMPETENCIAS GERENCIALES.</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
1.1. Asiste puntualmente a la institución.							1	100			1	100.0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.							1	100			1	100.0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.									1	100	1	100.0
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.									1	100	1	100.0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.							1	100			1	100.0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.									1	100	1	100.0
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.							1	100			1	100.0
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					1	100					1	100.0
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.									1	100	1	100.0
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.									1	100	1	100.0

1.11. Determina detalles del trabajo que delega.								<b>1</b>	<b>100</b>					<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.								<b>1</b>	<b>100</b>					<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.								<b>1</b>	<b>100</b>					<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.								<b>1</b>	<b>100</b>					<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.										<b>1</b>	<b>100</b>			<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.										<b>1</b>	<b>100</b>			<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.										<b>1</b>	<b>100</b>			<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.										<b>1</b>	<b>100</b>			<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.										<b>1</b>	<b>100</b>			<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.										<b>1</b>	<b>100</b>			<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.										<b>1</b>	<b>100</b>			<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.										<b>1</b>	<b>100</b>			<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.										<b>1</b>	<b>100</b>			<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.								<b>1</b>	<b>100</b>					<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.								<b>1</b>	<b>100</b>					<b>1</b>	<b>100.0</b>
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.								<b>1</b>	<b>100</b>					<b>1</b>	<b>100.0</b>

1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.									1	100		1	100.0
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.									1	100		1	100.0
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.								1	100			1	100.0
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.								1	100			1	100.0
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.								1	100			1	100.0
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.									1	100		1	100.0
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.									1	100		1	100.0
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.									1	100		1	100.0
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.								1	100			1	100.0
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.									1	100		1	100.0
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.								1	100			1	100.0
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.								1	100			1	100.0
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.								1	100			1	100.0
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.								1	100			1	100.0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.								1	100			1	100.0
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.								1	100			1	100.0

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.									1	100		1	100.0
1.44. Promueve la investigación pedagógica.									1	100		1	100.0
1.45. Promueve la innovación pedagógica									1	100		1	100.0
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.									1	100		1	100.0
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.									1	100		1	100.0
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.							1	100				1	100.0
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.									1	100		1	100.0
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.							1	100				1	100.0
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.									1	100		1	100.0
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.							1	100				1	100.0
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.									1	100		1	100.0
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.									1	100		1	100.0
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	100.0
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.									1	100		1	100.0
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	100.0
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.									1	100		1	100.0

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	100.0
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	100.0
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.									1	100	1	100.0
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.									1	100	1	100.0
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	100.0
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	100.0
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.									1	100	1	100.0
<b>TOTAL</b>				<b>1</b>		<b>24</b>			<b>40</b>			<b>65</b>
<b>PUNTAJE</b>				<b>0.112</b>		<b>4.008</b>			<b>8.92</b>			<b>13.04</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>0.200</b>

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En la evolución del rector por parte del supervisor escolar, dentro de las competencias gerenciales el rector frecuentemente (4) y siempre (5) organiza la elaboración del plan educativo institucional, plan anual de desarrollo curricular; asesora al personal docente a utilizar metodologías de enseñanza, verifica la aplicación de las planificaciones didácticas, realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción estudiantil evitando la deserción escolar; garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales, atiende oportunamente a los padres de

familia sobre la información de sus hijo. Sin embargo en base a los resultados de tablas anteriores existe una contradicción pues los docentes necesitan de talleres de capacitación de estrategias pedagógicas, el docente debe ser incentivado continuamente al mejoramiento profesional; en el manejo adecuado de estrategias metodológicas y didácticas para garantizar a los estudiantes una educación de calidad.

Tabla 41

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGOGICAS.**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2.:<u>COMPETENCIAS PEDAGOGICAS.</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.									1	100	1	100.0
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.							1	100			1	100.0
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.							1	100			1	100.0
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.							1	100			1	100.0
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	100.0
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	100.0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					1	100					1	100.0

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					1	100						1	100.0
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					1	100						1	100.0
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1	100						1	100.0
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.									1	100		1	100.0
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.									1	100		1	100.0
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.							1	100				1	100.0
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.									1	100			
<b>TOTAL</b>					<b>6</b>		<b>4</b>		<b>4</b>				<b>14</b>
<b>PUNTAJE</b>					<b>0.672</b>		<b>0.668</b>		<b>0.892</b>				<b>2.23</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>													<b>0.159</b>

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

Dentro de las competencias pedagógicas se debe mejorar aspectos como; el asesoramiento directo al personal docente en metodologías de enseñanza – aprendizaje, el rector en un 100% algunas veces lo hace; en un 100% algunas veces se verifica si los docentes están aplicando la planificación didáctica; el rector en un 100% algunas veces supervisa la evaluación de aprendizajes de los estudiantes. En forma general los resultados de esta encuesta son considerados como positivos determinando que las autoridades actúan como gerentes institucionales encargados en motivar, promover, participar y organizar a toda la comunidad educativa, elevando la calidad de la educación en la institución.

Tabla 42

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VEINTE DE ABRIL, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2013-2014**

**EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.**

<b>DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3.:<u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.</u></b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN:</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>			
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.									1	100	1	100.0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.									1	100	1	100.0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.									1	100	1	100.0
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.									1	100	1	100.0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.							1	100			1	100.0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.									1	100	1	100.0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.									1	100	1	100.0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.									1	100	1	100.0
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									1	100	1	100.0
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.									1	100	1	100.0
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el									1	100	1	100.0

aprendizaje de los estudiantes.												
<b>TOTAL</b>						<b>1</b>		<b>10</b>				<b>11</b>
<b>PUNTAJE</b>						<b>0.167</b>		<b>2.23</b>				<b>2.39</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>0.217</b>

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Aguirre, Holger (2014)

En las competencias de liderazgo en la comunidad, las respuestas que nos da el supervisor educativo son de siempre (5) y frecuentemente (4) el director cumple su rol en esta dimensión, debiendo mejorar en la delegación de responsabilidades que tiene una valoración de un 100% frecuentemente. La autoridad siempre mantiene la comunicación y las buenas relaciones con cada uno de los actores educativos, apoyando el desarrollo de actividades en beneficio del colegio y su entorno.

#### CUADRO # 10

##### RESUMEN DE LA EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	13.04	65.2
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2.23	11.15
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.39	11.95
<b>TOTAL</b>	<b>17.66 /20x100</b>	<b>88.3</b>

El proceso de evaluación aplicado al rector por parte del supervisor escolar, se hace interesante porque nos da a conocer las relaciones que existen entre las oportunidades de evaluación de su actuación profesional, los programas de formación y desarrollo que se les ofertan y, la actuación y desempeño en el ejercicio de su tarea. De esto se obtuvo que las competencias gerenciales se alcanzó un 65.2 %; de las competencias pedagógicas un 11.15%, sin embargo se debe mejorar aspectos como; el asesoramiento directo al personal docente en metodologías de enseñanza – aprendizaje, a fin de elevar la calidad de la educación en la institución; se debe verificar si los docentes están aplicando la planificación didáctica; supervisar mejor la evaluación de aprendizajes de los estudiantes. Las competencias de liderazgo en la comunidad nos da un 11.95%. Dando como resultado un porcentaje total de 88.3%, esto demuestra que el desempeño del rector tiene una escala de excelente.

### **3.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.**

Alcanzar una educación de calidad, se ha convertido en prioridad educativa de los últimos tiempos, por lo que, gobiernos, ministerios de educación y la comunidad educativa en general orientan sus acciones a temas vinculados con la calidad de la educación. La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 27 que “la educación debe ser de calidad”.

Para que la educación en nuestro país sea de calidad debe estar sometida a un cambio. Este proceso de cambio es la evaluación que se está realizando a los docentes y directivos de todas las instituciones educativas, a fin de conocer en qué condiciones se encuentran, y si están cumpliendo con los estándares de calidad que impone el Ministerio de Educación.

La evaluación de un centro educativo es muy compleja, intervienen infinidad de variables. El análisis y diagnóstico de los centros no se puede basar simplemente al proceso de evaluación, sino que ésta nos proporciona información para mejorar y cambiar permitiendo elevar la calidad de la educación.

La evaluación hoy en día es uno de los temas con mayor protagonismo dentro del ámbito de la educación. Toda la sociedad y en especial la comunidad educativa están conscientes de la importancia del hecho de evaluar o ser evaluado, con la finalidad de alcanzar niveles altos de calidad educativa. En el Colegio “Veinte de Abril”, de la Ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas luego de tabular y analizar los resultados se desprende que en el instrumento de autoevaluación del desempeño de los docentes alcanza en forma general un porcentaje con el 81.7%; lo que nos permite descifrar que la percepción del docente así mismo es positiva en referencia a su desempeño. Sin embargo se puede observar que dentro de la dimensión de la sociabilidad pedagógica existe un porcentaje bajo de 6.8% por cuanto los maestros no se preocupan por la ausencia de los estudiantes, ni tampoco llaman con frecuencia a los padres de familia; en cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas expresan que no todos los maestros elaboran material didáctico para sus clases o utilizan material didáctico y las Tics, algunas veces seleccionan los contenidos de aprendizaje según el nivel cognitivo y socio afectivo del estudiante.

Dentro del desarrollo emocional la población investigada coinciden en que se toman iniciativas y trabajan con autonomía, se sienten estimulados por los superiores, apoyado por sus colegas y miembro de un equipo con objetivos definidos, frecuentemente (4) disfrutaban al dictar sus clases y perciben que sus estudiantes también disfrutaban de ellas, les gratifica la relación afectiva con sus colegas, se preocupan por la apariencia personal, y demuestran seguridad en las decisiones. De igual manera la atención a los estudiantes con necesidades especiales no son aceptables 7.1%, esto se debe a que el docente no propone ni recomienda que el estudiante

trabaje con un profesional especializado ni designa tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.

La educación hoy debe ser inclusiva; cumpliendo lo que dice la Constitución del Ecuador “garantizar el derecho a todas las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes” (MINEDUC, 2012).

En la aplicación a normas y reglamentos frecuentemente(4) cumplen con las normas académicas e institucionales, elaboran y entregan el plan anual en el plazo, el mismo se enmarca en el PEI, planifican las clases en función del horario establecido, el total de los maestros indican que faltan al trabajo solo en caso de fuerza mayor; dentro de la dimensión de relación con la comunidad, un porcentaje alto de docentes están con la predisposición de aprender de todas las situaciones y circunstancias de la comunidad educativa. En referencia al clima de trabajo, la mayoría de los docentes autoevaluados manifiestan que siempre (5) propician un clima favorable de trabajo en la institución educativa; ahora bien Singuer (2006) considera que las leyes son hechas para cumplirlas, su interpretación es responsabilidad de cada persona. Todos manejan sus propias reglas. Por eso debe haber un código, para que todos cumplan con lo mismo.

Los resultados de los instrumentos de coevaluación de los docentes nos da en forma general un porcentaje relativamente positivo de 74.5%; dentro de las de habilidades pedagógicas y didácticas se considera que los maestros deben realizar planificaciones de clases pero en coordinación con los compañeros de área y utilizar las tecnologías de comunicación e información, para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes es necesario fortalecer el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas. El análisis con respecto al cumplimiento de normas y reglamentos es de 15.2%, es necesario que estas normas sean consensuadas por la comunidad educativa, para el conocimiento y aplicación correcta de ellas; en referencia a la disposición al cambio en educación 9.7% ,el hecho de no proponer nuevas iniciativas de trabajo e investigar poco las nuevas formas de enseñanza del área que dicta, da a entender que la institución y en particular los maestros no están innovándose y proyectándose a que exista en la institución una educación de calidad; la salud emocional es fundamental en los seres humanos y con mayor razón los maestros por trabajar en la formación de ellas.

La información obtenida del instrumento de evaluación a los docentes por parte del rector; dentro de la dimensión de la sociabilidad pedagógica, 16.4%, uno de los propósitos de la

evaluación es obtener información, analizarlo y realizar medidas de corrección, por lo que los maestros deben aplicarlo para mejorar todo el proceso de enseñanza aprendizaje y de esta manera elevar la calidad de la educación dentro de la institución educativa. En cuanto a la atención que dan los maestros a los estudiantes con necesidades individuales, 15.2%, el maestro debe estar consciente que la interacción activa con los estudiantes dentro del aula de clases permite el desarrollo intelectual y afectivo; por lo que debe ser parte de las características del docente; así como la comunicación permanente con los padres de familia con la finalidad de mejorar la educación del educando, esto fortalece la relación de los docentes con sus estudiantes y los miembros de la comunidad educativa y finalmente se debe mejorar los procesos inclusivos de métodos, técnicas de enseñanza aprendizaje para este grupo de educandos.

En lo que se refiere a las habilidades pedagógicas y didácticas, 19.9%, en las primeras semanas de clases el maestro debe dar a conocer su programación, cuáles son los objetivos de la materia que imparte, cómo es su método de trabajo a fin de elevar el proceso de enseñanza aprendizaje. El docente debe saber que una buena educación, es que los estudiantes se preparen para la vida y se apropien de su contexto. En la aplicación de normas y reglamentos, 11.2%, los maestros deben participar más seguido dentro de los consejos directivos. Dentro de la relación con la comunidad, 9.6%, es necesario que el maestro se involucre y planifique actividades que le permita relacionarse con los padres y madres de familia, esto permitirá que el docente eleve su desempeño. El promedio total que nos arroja el instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector es del 72.3%.

Hablar de un docente de calidad significa que deben reunir muchas características que engloban en su labor. Un docente de calidad es aquel que provee de oportunidades a todos los educandos y contribuyen, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro País. (MINEDUC, 2011).

La evaluación a los docentes por parte de los educandos nos indica que no existe un buen puntaje en lo que tiene que ver al manejo de las habilidades pedagógicas y didácticas por parte de los docentes lo cual es preocupante porque es en esta dimensión donde radica el logro de aprendizajes en los estudiantes y si los maestros no desarrollan completamente sus habilidades pedagógicas y didácticas es normal que el rendimiento académico no sea el esperado dentro de la institución. En cuanto a las habilidades de sociabilidad pedagógica, nos da un porcentaje de 12.54%, el maestro debe explicar a los estudiantes como se evaluará la asignatura, cuáles son los indicadores de evaluación; realizar un conversatorio con los estudiantes sobre las ideas más

importantes de la clase anterior; elaborar siempre resúmenes de los temas tratados al final de la clase.

Dentro de la atención a las necesidades individuales con un porcentaje de 14.29%; el docente debe buscar estrategias de comunicación con los padres de familia para evitar la deserción del establecimiento, hay deficiencia en la comunicación y dentro de las evaluaciones individuales al finalizar la clase. El docente debe utilizar habilidades y estrategias pedagógicas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, saber llegar al estudiante mejorando su desempeño como docente. En la relación con los estudiantes tenemos un porcentaje de 16.91%. Los resultados que nos arroja el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes tenemos un porcentaje de 73.28%, que es relativamente positivo pero hay que mejorar porque esta dimensión es fundamental dentro del marco de elevar la calidad de educación dentro del Colegio Veinte de Abril.

La evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, determinó que la relación con la comunidad se obtuvo un 8.12%%, en forma general los padres de familia indican que las relaciones de los docentes con la comunidad no son de las mejores, contestaron la mayoría que algunas veces se comunican con ellos; la relación de los maestros y padres de familia se limita a la entrega de boletines de calificaciones, planificación de algún acontecimiento social o informes conductuales de los estudiantes del colegio. Son pocas las interrelaciones de la comunidad educativa con los padres de familia. En cuanto a las normas y reglamentos existe un porcentaje del 11.68%, los padres de familia contestaron que frecuentemente y algunas veces se comunican los maestros con ellos; manifiestan la mayoría que son puntuales a la hora de iniciar la clase, que permanecen con los estudiantes toda la hora clase y son relativamente puntuales en la entrega de calificaciones

Anzela (2010) indica que tener un clima de trabajo cálido y afectivo, permitirá el respeto y confianza. Utilizar estrategias que llamen la atención del educando cuando éste se distraiga, hacerlo con inteligencia y prudencia. Dentro de la sociabilidad pedagógica el 24.81%% indican que frecuentemente y siempre enseñan a mantienen buenas relaciones entre estudiantes y con los estudiantes permitiendo que exista un adecuado desarrollo y crecimiento del estudiante dentro de la dimensión social e integral; de igual manera la atención a los estudiantes con necesidades individuales no son del todo aceptables, su porcentaje es de 19.25%%; esto se debe a que el docente rara vez recomienda que el estudiante trabaje con un profesional especializado ni designa tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. La educación hoy debe ser inclusiva; pero ello no justifica que no se proponga tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y según las destrezas de cada uno de ellos. Un buen

docente tiene que tener presente que los estudiantes son seres humanos integrales y únicos, con sueños y pensamientos diferentes. En forma general este instrumento de evaluación nos arroja un porcentaje de 63.86%.

El rol del maestro debería cambiar desde una concepción puramente distribuidora de información y conocimiento hacia un profesional capaz de crear y orquestar ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los estudiantes en actividades en las cuales éstos puedan contribuir su propia comprensión de la materia a estudiar, acompañándolos en el proceso de aprendizaje. Se está pidiendo un profesor entendido como un “trabajador del conocimiento” (UNESCO, 2004).

De la información obtenida del instrumento de evaluación de una observación de la clase de los docentes con respecto a las actividades iniciales, la planificación es fundamental para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y tenemos que el 94.45% de los maestros si lo presentan; inician su clase puntualmente un 88.89%; revisan las tareas enviadas a casa un 83.34%. Se debe mejorar en la socialización de los objetivos de la clase y en la realización de una evaluación para saber cuáles son las condiciones de los estudiantes sobre el tema a tratar. El promedio total es de 6.38. Con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje a los docentes del Colegio Veinte de Abril, indican que la mitad de maestros consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. Un porcentaje alto de maestros no presentan el tema utilizando ejemplos reales ni lo relacionan con la realidad del contexto de los estudiantes; la mayoría de los docentes no refuerzan la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto, esto no va a permitir mejorar el proceso de aprendizaje de los educandos del colegio. Se puede evidenciar que los maestros si realizan preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase; que tienen seguridad en la presentación del tema y realizan resúmenes en los puntos más importantes. El 88.90% de maestros realizan evaluaciones para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado y todos los educandos envían tareas a la casa. Existe deficiencia en las adaptaciones de espacios y recursos, y en la aplicación de recursos didácticos los cuales son fundamentales para mejorar la educación de los estudiantes del Colegio Veinte de Abril.

Respecto al ambiente dentro del aula, en la clase de observación de los docentes; el 44.45% de los docentes indican que si son afectuosos y cálidos con los estudiantes; sin embargo la un porcentaje alto manifiestan que No (55.55%); esto se debe más por el hecho de que los maestros no se conocen bien los nombres de los estudiantes. Casi el 100% de los maestros tratan con respeto, amabilidad a los estudiantes; valoran su participación y mantienen la

disciplina dentro de clases Hay que mejorar en la motivación a los estudiantes a que participen en clases pues el 55.56% de los maestros Si lo realizan y el 44.44% No. El maestro para mejorar la calidad de educación de sus educandos y ser integral debe desarrollar destrezas para poder manejar un buen contexto dentro del aula de clase En forma general tenemos una valoración de 4.93.

La evaluación del desempeño de los docentes es un proceso que se realiza de forma sistemática que brinda información única y fiable, que permite comprobar y valorar el proceso educativo que se desarrolla en los educandos; su desempeño pedagógico, su responsabilidad como docente y la forma de relacionarse con todos los actores de la institución donde labora.

Elola y Toranzos (2000) considera que la evaluación, permite valorar el tipo de educación de forma integral. Evaluar no es solo buscar debilidades, deficiencias y limitaciones dentro del desempeño del docente; es asumir con responsabilidad su accionar, ser críticos y reflexivos, para poder expandir el desarrollo profesional y humano de los profesionales de la educación. Evaluar permite mejorar continuamente el desempeño docente y el crecimiento como ser humano; entonces la evaluación es parte fundamental para mejorar la educación de todo el sistema educativo.

La información obtenida del instrumento de autoevaluación del rector, nos da un resultado excelente de 91.7%. En la dimensión de competencias gerenciales, 67.3%, los resultados demuestran que el desempeño del rector de la institución es excelente salvo algunos que son bajos debido a que no es responsabilidad del rector como en las contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios. En cuanto a la dimensión de competencias pedagógicas, 14.25%, y de liderazgo en la comunidad, 10.2%, existe un porcentaje alto que se ubica siempre entre (4) y (5), demostrando con esto que la gestión del rector en forma general es la más acertada.

Se pudo establecer con la aplicación de los instrumentos en donde los miembros del consejo directivo evalúan al rector del Colegio "Veinte de Abril", en competencias gerenciales, 61.35%, existe un equilibrio de valoración de frecuente y siempre, salvo sus debidas excepciones. En la dimensión de competencias pedagógicas, 12.9%, se debe tomar en cuenta en verificar la aplicación de la planificación didáctica y supervisar el proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes. En competencias de liderazgo en la comunidad, 9.95%, tiene una valoración de frecuente y siempre. El promedio total de este instrumento, nos da como resultado un 84.2%; estos resultados nos indica que el rol del rector es excelente ya que el desarrollo de sus acciones gerenciales afectan positivamente en la calidad del Colegio "Veinte de Abril".

Dentro de la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil se alcanza un porcentaje total de 87.55%. En las competencias gerenciales, 44.45%, se nota que los porcentajes son altos y están en frecuentemente y siempre. En cuanto a las competencias pedagógicas, 13.4%, no es del todo excelente ya que es un deber garantizar totalmente la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. En competencias de liderazgo en la comunidad, 29.75%, la mayor parte se encuentra distribuida dentro de los parámetros de frecuentemente (4) y siempre (5). Estos resultados demuestran que el desempeño del rector es el adecuado y que cumple con sus funciones de manera excelente.

Los miembros del comité central de padres de familia, evaluaron el desempeño del rector, permitiendo saber que en competencias gerenciales, 48.15%, tenemos una valoración de frecuente y siempre, no obstante se debe mejorar mucho más en aspectos como, supervisar el rendimiento de los estudiantes y garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, esta última es política educativa del estado. Competencias pedagógicas, 12.6%, con una valoración de frecuente y siempre, aquí nuevamente hay que hacer hincapié el hecho de que todos los niños y adolescentes tienen derecho a la educación. En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad, 20.95%, existe una valoración de frecuente y siempre. El porcentaje total que nos brinda este instrumento es del 81.7%. Resultados que demuestran que el desempeño del rector de acuerdo al comité de padres de familia está dentro de lo que requiere el estado y de las necesidades de la institución educativa.

El proceso de evaluación aplicado al rector por parte del supervisor escolar, se hace interesante porque nos da a conocer las relaciones que existen entre las oportunidades de evaluación de su actuación profesional, los programas de formación y desarrollo que se les ofertan y, la actuación y desempeño en el ejercicio de su tarea. De esto se obtuvo que las competencias gerenciales, 65.2%, y competencias pedagógicas, 11.15%, tienen un porcentaje positivo sin embargo se debe mejorar aspectos como; el asesoramiento directo al personal docente en **metodologías de enseñanza – aprendizaje, a fin de elevar la calidad de la educación en la institución**, -es fundamental que los maestros utilicen estrategias de aprendizaje ya que permite que los educandos desarrollen destrezas y habilidades-, se debe verificar si los docentes están aplicando la planificación didáctica; supervisar mejor la evaluación de aprendizajes de los estudiantes. El porcentaje total de 88.3%, esto demuestra que el desempeño del rector tiene una escala de excelente.

La evaluación mejora las funciones de los docentes y directivos. Permite a los responsables del manejo de las instituciones demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos;

cambios y transformaciones que brindan una educación integral y de calidad dentro del establecimiento educativo.

El desempeño del director es fundamental dentro de los establecimientos educativos, es el líder, su compromiso, las gestiones que realiza son importantes para obtener buenos resultados en todo el contexto educativo. Por la importancia de su función como directivo, es necesario que se de evaluaciones constantes para identificar si las actividades que está realizando el rector, están encaminadas de manera correcta y también ver aquellas donde se necesita un cambio, todo esto con el fin de fortalecer la institución y generar una educación de calidad. Los directivos adquieren una responsabilidad con la institución educativa y su entorno; en la toma de decisiones. Tiene la función de guiar a los actores educativos hacia la obtención de metas que benefician al final a los educandos y a la institución en toda su dimensión.

## 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### 4.1. Conclusiones.

Una vez realizado el análisis de los resultados de desempeño profesional docente y directivo del Colegio Veinte de Abril de la ciudad de Guayaquil, durante el año 2014-2015, se puede realizar las siguientes conclusiones:

- La calidad de la educación en lo que se refiere al desempeño profesional del docente está dentro de la categoría de Bueno, se obtuvo un promedio de 73.13%; estas dimensiones evaluadas deben ser superadas, con el fin de lograr una educación de calidad.
- De la evaluación del desempeño de los directivos en base a las diferentes dimensiones se obtuvo una calificación de 86.7% , que se encuentra en la categoría A equivalente a Excelente.
- Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes deben utilizar estrategias metodológicas adecuadas para que el educando se apropie significativamente de los conocimientos
- La interrelación con la comunidad del entorno es beneficiosa para fortalecer la educación en todos sus aspectos.
- En un contexto general los resultados que arrojan la investigación permiten conocer que se está cumpliendo los estándares del Ministerio de Educación.

#### **4.2. Recomendaciones.**

- Valorar continuamente el desempeño docente y directivo, pues es un proceso que permite analizar si se están cumpliendo las metas de calidad, detectando las debilidades y fortalezas de la Institución Educativa.
- Preparar a los docentes en el manejo de las estrategias pedagógicas para elevar el proceso de enseñanza aprendizaje, generando de esta manera aprendizajes significativos que beneficien el desarrollo integral de los estudiantes, esto permite que la Institución Educativa sea generadora y socializadora de conocimientos.
- La comunidad docente debe utilizar las herramientas tecnológicas en los diferentes niveles educativos, esto contribuye significativamente en la evolución del aprendizaje de los estudiantes y en el desarrollo de habilidades y destrezas para la vida.
- Realizar charlas sobre relaciones humanas y valores para elevar el autoestima de los docentes y su entorno.
- Motivar constantemente la buena relación con la comunidad para que todos sean parte del crecimiento del Colegio Veinte de Abril.

## PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

### 5.1. Datos Informativos:

**Provincia:** Guayas

**Cantón:** Guayaquil

**Parroquia:** Tarqui

**Jornada:** Matutina

**Género:** Femenino y Masculino

**Tiempo previsto para la ejecución:** Desde Mayo del 2015 a Febrero del 2016

**Tipo de bachillerato:**

**Niveles educativos:** Educación Básica y Bachillerato

**Régimen:** Costa

**Beneficiarios:** Directivos

Maestros

Comunidad educativa

**Responsables:** Rector

Vicerrector

Maestros

**Maestrante:** Lic. Holger Henry Aguirre

**Año lectivo:** 2015 – 2016

**Instituciones Participantes:** Universidad Técnica Particular de Loja, Colegio “Veinte de Abril”

**Nombre del Proyecto:** Capacitación a los docentes y directivos sobre la aplicación de estrategias pedagógicas para mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio “ Veinte de Abril”, parroquia tarqui, cantón Guayaquil, Provincia del Guayas, durante el año lectivo 2015 – 2016.

## 5.2. Justificación.

La educación en el Ecuador no puede estar al margen de los grandes cambios y transformaciones de la actualidad. Es fundamental introducir innovaciones dentro del proceso enseñanza - aprendizaje con la finalidad de lograr, que nuestros estudiantes tengan la capacidad de ser críticos, reflexivos, solidarios; es decir seres humanos integrales capaces de construir su propio aprendizaje y que en un futuro se apropien de su contexto y sean parte fundamental en el desarrollo del país.

Los resultados obtenidos de la evaluación de la calidad del desempeño profesional, docente y directivo del colegio Veinte de Abril, en las dimensiones de habilidades pedagógicas y didácticas de las tablas 8,14,17,26; se determinó que es necesario aplicar estrategias metodológicas con la finalidad de lograr una educación de calidad dentro del centro educativo.

La propuesta de mejoramiento educativo va a construir trascendentalmente en mejorar las estrategias pedagógicas y así elevar el rendimiento de los educando por medio de talleres de capacitación para docentes y directivos y de esta manera mejorar el proceso de aprendizaje.

Una educación de calidad es fundamental dentro del desarrollo de un país, dentro de este marco mejorar el rendimiento cognitivo e integral del estudiante es fundamental para su futuro pues el desenvolvimiento y la formación integral que otorga es el establecimiento educativo le facilitara el tener mejores oportunidades en esta sociedad competente.

La realización de talleres sobre estrategias metodológicas van a tener como objetivo mejorar el desempeño docente; las diferentes estrategias pedagógicas que utilizan los maestros no son óptimas y esto hace que exista poco interés por aprender de parte de los estudiantes. Para que la oferta educativa del colegio “ Veinte de Abril” se cumpla y satisfaga las expectativas del contexto, los maestros deba trabajar el proceso enseñanza – aprendizaje de acorde a la metodología y didáctica de la actualidad. Para mejorar el desempeño docente y elevar la calidad de educación en la institución se hace imprescindible capacitar a los maestros mediante talleres sobre las diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje que van a permitir generar en los estudiantes aprendizajes significativos.

El proyecto de capacitación para mejorar el desempeño docente y directivo de la institución se convertirá en un verdadero aporte dentro del contexto educativo y además es de gran factibilidad realizar la misma porque cuenta con toda la predisposición de la comunidad educativa del colegio “Veinte de Abril”.

### 5.3. Objetivo de la Propuesta.

#### 5.3.1. General

Realizar talleres sobre estrategias pedagógicas con la finalidad de mejorar la calidad del desempeño profesional en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los maestros y directivos del Colegio Veinte de Abril.

#### 5.3.2. Específicos

- Capacitar a los docentes y directivos mediante talleres de relaciones humanas, para que sean agentes de cambio y responsables de la formación integral del estudiante.
- Analizar junto con docentes y directivos los beneficios de los diferentes modelos pedagógicos dentro del mejoramiento de la educación.
- Sistematizar al personal docente y directivos del colegio Veinte de Abril sobre lo fundamental que es el uso de estrategias pedagógicas dentro del proceso de aprendizaje.
- Analizar con los docentes la importancia del uso de las Tics, como recurso educativo en el mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje.

### 5.4. Actividades.

#### **TALLER -1**

<i>OBJETIVO</i>
<b>Capacitar a los docentes y directivos mediante talleres de relaciones humanas, para que sean agentes de cambio y responsables de la formación integral del estudiante.</b>
<i>ACTIVIDADES</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de la propuesta de mejoramiento y su importancia dentro del proceso educativo de la institución.</li> <li>• Taller sobre relaciones humanas</li> <li>• Sensibilización del perfil del Buen Maestro.</li> <li>• Sensibilización sobre la aplicación de estrategias pedagógicas dentro del aula y su beneficio es el desarrollo cognitivo de los estudiantes.</li> </ul>

**TALLER – 2**

<i>OBJETIVO</i>
<b>Analizar junto con docentes y directivos los beneficios de los diferentes modelos pedagógicos dentro del mejoramiento de la educación.</b>
<i>ACTIVIDADES</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización sobre la importancia de la pedagogía y la didáctica.</li> <li>• Reflexionar y analizar los diferentes modelos pedagógicos.</li> <li>• Taller en grupos sobre los modelos pedagógicos tradicional y contemporáneo</li> <li>• En grupos; reflexión, análisis, plenaria, sistematización de la temática.</li> </ul>

**TALLER – 3**

<i>OBJETIVO</i>
<b>Sistematizar al personal docente y directivo del colegio Veinte de Abril sobre lo fundamental que es el uso de las estrategias pedagógicas dentro del proceso de aprendizaje.</b>
<i>ACTIVIDADES</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charla sobre estrategias de enseñanza y aprendizaje</li> <li>• Realizar grupos de trabajo para reflexionar y analizar las estrategias pedagógicas según las diferentes áreas.</li> <li>• Clases demostrativas de los docentes; utilizando estrategias diferentes.</li> <li>• Elaboración de estrategias de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.</li> </ul>

**TALLER – 4**

<i>OBJETIVO</i>
<b>Analizar con los docentes la importancia del uso de las Tics, como recurso educativo</b>

<b>en el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje.</b>
<b>ACTIVIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar grupos de trabajo para diagnosticar las necesidades de los docentes en el uso de las Tics</li> <li>• Conferencias de capacitación sobre la importancia de las Tics en el proceso de aprendizaje.</li> <li>• Taller sobre los factores positivos y negativos que inciden en la incorporación de internet y las Tics en la educación.</li> <li>• Inducción a docentes sobre la automatización de las notas académicas en la aplicación Microsoft Excel.</li> </ul>

### 5.5. Metodología a utilizarse

Talleres pedagógicos	Observaciones
Investigaciones	Diagnóstico
Conferencias	Evaluaciones
Charlas	Exposiciones
Trabajo individual	Plenarias
Trabajo grupal	Lluvia de ideas
Mesa redonda	Debates
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Practicas reflexiva , activa y participativa</li> <li>• Análisis y discusión de los diferentes temas</li> </ul>	

### 5.6. Localización y Cobertura

Esta propuesta de mejoramiento educativo se desarrollará en el Colegio Veinte de Abril de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, parroquia Tarqui.

### **5.7. Población Objetivo.**

La presente propuesta de mejoramiento será para todos los docentes y directivos de la Comunidad Educativa Veinte de Abril.

### **5.8. Sostenibilidad de la Propuesta.**

Los recursos necesarios que faciliten la ejecución y la sostenibilidad de la propuesta, son:

#### ***Talentos Humanos:***

Directivos, docentes, maestrante, personal administrativo y de servicio de la institución, docentes facilitadores.

#### ***Recursos Materiales:***

Libros, documentos, papelógrafos, marcadores, documentos de apoyo, fotocopias, documento impreso de la propuesta, etc.

#### ***Recursos Físicos:***

Infraestructura del Colegio Veinte de Abril (auditorio, laboratorio de computación)

#### ***Recursos Tecnológicos:***

-Computadora con su respectiva impresora.

-Proyector.

-Cámara fotográfica con video.

-DVD.

-Internet.

**Recursos Financieros:**

El financiamiento que demande la presente propuesta de mejoramiento se lo realizará mediante la autogestión.

Valor aproximado de 350 dólares:

Hojas A4.....	15.00
Copias.....	5.00
Marcadores.....	20.00
Cintas.....	5.00
Cartulina.....	5.00
Láminas.....	20.00
Impresiones.....	150.00
Folletos.....	40.00
Refrigerios.....	80.00





## BIBLIOGRAFÍA

- \*Batten, J. (2006). *Como construir una cultura de calidad educativa*, Bogotá: Edit. Magisterio.
- \*Bolívar. (2001). *La calidad en educación. ¿Qué alternativas tiene la izquierda?*, Madrid España: Edit. Horsori
- \*Bolaños. (1998). *Conceptos básicos para una pedagogía de calidad*. Bogotá. Ecop ediciones.
- \*Barriga, F., Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista*. México: Ediciones McGraHill.
- \*Chininin, V. (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2.011*. Guía Didáctica, Loja: Edit. UTPL.
- \*Davini. (1997). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.
- \*Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la Enseñanza*. Ponencia de la Consultora Internacional en Educación. Seminario Internacional "Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación". Santiago. Recuperado de <http://www.mineduc.cl/zonas/profesores/seminario/>
- \*Edwars, J. (2008). *La Administración educativa en Chile*. Santiago de Chile: Edit. Universitario.
- \*Elola y Toranzos. (2000). *Evaluación Educativa, una aproximación conceptual*. Recuperado de <http://www.oei.es/calidad2/luis2.pdf>
- \*Escaño, J.Y. (1997). *Cómo se aprende y cómo se enseña-Cuaderno de Educación*. Barcelona: Editorial Horsori.
- \*Gento Palacios, S. (1996). *Instituciones educativas para la calidad total*, Madrid, La Muralla.
- \*González Sanmamed, M (2007). *Las TIC como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza*. En CABERO, Julio -Tecnología Educativa. Madrid: MacGrawHill.

\*Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente*: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Recuperado de

<http://www.oei.es/noticias/spip.php?article5096>

\*Lafourcade, D. (1998). *Calidad de la Educación*, Buenos Aires: Dirección Nacional de información, difusión estadística y tecnológica educativa del Ministerio de Educación y Justicia.

\*Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). *Evaluación al desempeño docente*. Recuperado de <http://www.educarecuador.ec/evaluacion-desempeño-docente.html>

\*Ministerio de Educación. (2011). *Estándares de Calidad*. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/>

\*Navarro. (2003). *El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo*. REICE. Recuperado de <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol1n2/edel.pdf>

\*Ruiz, R. (2011). *Guía de estudio de Teorías del aprendizaje*. Loja, Ecuador: UTPL.

\*Tébar Belmonte, L. (2003). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Santillana.

\*Toranzos (1996). *Evaluación y Calidad*. *Revista Iberoamericana de Educación*. No. 10: Madrid. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), para la educación, la ciencia y la cultura.

\*Universidad Técnica Particular de Loja. (2011). *Guía de investigación*, Tesis de Pedagogía.

\*Valenzuela, J. (2006). *Evaluación de instituciones educativas*, México: Trillas.

\*Valdéz. (2000). *Evaluación del Desempeño Docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.

\*Zilberstein (2000). *Educación de calidad*. Madrid. Editores emús ediciones.

\*Zubiria. (1994). *Los modelos pedagógicos*. Colombia. Editorial Santa Fe, S.A.

## ANEXOS

Cuestionarios de las encuestas que se aplicaron.

Ubicación de la Institución Educativa.



Fotos de la Comunidad Educativa.



