



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

### MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

*“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Nacional Huambi, de la parroquia Huambi, cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago, en Educación General Básica y Bachillerato, durante el año académico 2011 -2012”*

Tesis de Grado

#### AUTORA:

Acevedo Rojas, Doris Marivel

#### DIRECTOR:

Calle Herrera, Estalin, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO SUCÚA**

2012

## CERTIFICACIÓN

**Estalin Calle Herrera, Mgs.  
DIRECTOR DE TESIS**

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Nacional Huambi de la parroquia Huambi, cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en Educación General Básica y Bachillerato, durante el año académico 2011 – 2012”**, presentada por Doris Marivel Acevedo Rojas, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja, abril 21 del 2012

.....  
Mgs. Estalin Calle Herrera

DIRECTOR DE TESIS

## CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Doris Marivel Acevedo Rojas**, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente señala: “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”.

**Loja, abril 21 del 2012**

.....  
**Doris Marivel Acevedo Rojas**  
**C.I. 1400434468**

## AUTORÍA

Yo, **Doris Marivel Acevedo** Rojas, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f).....

**Doris Marivel Acevedo Rojas**

**C.I.: 1400434468**

## DEDICATORIA

*El presente trabajo representa todo el esfuerzo y sacrificio realizado para llegar a cumplir una de las metas planteadas en mi vida profesional. Lo dedico a la comunidad educativa del Colegio Técnico Nacional Huambli, a la que espero será la más beneficiada; a los que se sienten y actúan como corresponsables y protagonistas en la construcción de una sociedad justa, pacífica y solidaria, de manera especial a mis queridos estudiantes, quienes son la razón de ser mejor docente, mejor persona, mejor profesional ofreciéndoles una mejor calidad de enseñanza.*

*A mis compañeros docentes, que a través del presente trabajo podamos involucrarnos y juntos trabajar por una mejor institución, una mejor sociedad, una mejor calidad de educación, ofreciendo esperanza a la juventud que viene detrás de nosotros.*

*A mi amada familia que siempre fueron el baluarte para continuar y llegar a feliz término, a pesar de las dificultades y desafíos que se presentan en el curso de la vida.*

*Doris Marivel Acevedo Rojas*

## AGRADECIMIENTO

*Ante todo mi agradecimiento es a mi Dios, Soberano y Creador de todo, quien me ha dado fuerza y fortaleza durante todo este proceso para llegar a culminar esta etapa en mi vida.*

*A la Universidad Técnica Particular de Loja, que me ha brindado la oportunidad para crecer personal y profesionalmente ante el gran reto de ser mejor docente como también al centro universitario de Sucúa, el cual ha sido el enlace para que la universidad esté tan cerca de nosotros.*

*A mi querida familia, Víctor Hugo, Abigail y Sebastián, quienes han estado a mi lado apoyando y alentándome durante todo este tiempo.*

*Agradezco a mi querido tutor, Magister Estalin Calle Herrera, por su guía, dirección, orientación y finalización del presente trabajo de investigación.*

*Extiendo también mi eterna gratitud a todos mis maestros de la Universidad Técnica Particular de Loja que durante el tiempo de estudio compartieron sus conocimientos para humildemente engrandecerme más como persona y profesional.*

*Doris Mariuel Acevedo Rojas*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
CESIÓN DE LOS DERECHOS.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
3.1.1 Calidad.....	5
3.1.2 Importancia de Calidad.....	6
3.1.3 Forma de Medir la Calidad.....	8
3.1.4 Estándares de Calidad.....	8
3.1.4.1 Importancia de los Estándares de Calidad.....	9
3.1.4.2 Tipos de Estándares.....	11
3.1.4.3 Finalidad de los Estándares.....	13
3.1.4.4 Características de los Estándares.....	15
3.1.5 Calidad de las Instituciones Educativas .....	15
3.1.5.1 Características de una Institución Educativa de Calidad.....	17
3.1.5.2 Factores que Determinan la Calidad en las Instituciones Educativas...	19
3.1.5.3 Factores que Inciden Negativamente en la Calidad Educativa.....	20
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES	
3.2.1 Concepto de Evaluación.....	21
3.2.2 Ámbitos de la Evaluación.....	22
3.2.3 Tipos de Evaluación .....	23
3.2.4 Evaluación de la Calidad Educativa.....	24
3.2.5 Evaluación de las Instituciones Educativas.....	25

3.2.6 Marco Legal.....	26
<b>3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES</b>	
3.3.1 Concepto de Desempeño Profesional .....	28
3.3.2 Riesgos de la Evaluación.....	29
3.3.3 Características de la Evaluación del Desempeño Docente.....	30
3.3.4 Dimensiones del Desempeño de los Docentes.....	31
3.3.5 Fases de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente.....	31
3.3.5.1 Evaluación Interna.....	31
3.3.5.2 Evaluación Externa.....	32
3.3.6 Instrumentos de Evaluación.....	33
3.3.7 Niveles de Evaluación.....	34
3.3.8 Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente.....	35
<b>3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS</b>	
3.4.1 Desempeño Directivo.....	37
3.4.2 Importancia de la Evaluación del Desempeño Directivo.....	38
3.4.3 Dimensiones del Desempeño Directivo.....	38
3.4.4 Instrumentos de Evaluación para el Desempeño Directivo.....	39
3.4.5 Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos.....	39
3.4.6 Calificación del Desempeño Profesional Directivo.....	41
<b>4. METODOLOGÍA.....</b>	<b>42</b>
<b>5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	
5.1 RESULTADOS.....	49
5.1.1 Desempeño Profesional de los docentes.....	49
5.1.1.1 Autoevaluación de los Docentes.....	49
5.1.1.2 Coevaluación de los Docentes.....	57
5.1.1.3 Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos.....	61
5.1.1.4 Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes.....	66
5.1.1.5 Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia.....	70



5.1.1.6 Observación de la clase impartida por los docentes.....	74
5.1.2 Evaluación del desempeño Profesional Directivo en el Colegio Técnico Nacional Huambi.....	78
5.1.2.1 Autoevaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo.....	78
5.1.2.2 Coevaluación de los Directivos.....	84
5.1.2.3 Evaluación del Desempeño Profesional Directivo por parte del Consejo Estudiantil.....	92
5.1.2.4 Evaluación del Desempeño Profesional Directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia.....	95
5.1.2.5 Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar.....	99
 5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS...	 108
 <b>6.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
6.1 Conclusiones.....	120
6.2 Recomendaciones.....	121
 <b>7.PROPOSTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO</b>	
1. Título .....	122
2. Justificación.....	122
3. Objetivos.....	123
4. Actividades.....	123
5. Localización y Cobertura Espacial.....	128
6. Población Objetivo.....	128
7. Sostenibilidad de la Propuesta .....	128
8. Presupuesto.....	129
9. Cronograma.....	130
 <b>8. BIBLIOGRAFÍA</b>	
8.1 Textos y Fuentes Bibliográficas .....	132
8.2 Páginas Electrónicas.....	133
 <b>9. ANEXOS</b>	
9.1 Tabla de Población del Colegio Técnico Nacional Huambi.....	135

9.2 Tabla de Muestra Investigada en el Colegio Técnico Nacional Huambi...	136
9.3 Certificación.....	137
9.4 Formato de Encuesta a Directivos.....	138
9.5 Formato de Encuesta a Docentes.....	159
9.6 Formato de Encuesta a Estudiantes.....	172
9.7 Formato de Encuesta al Supervisor.....	175
9.8 Observación de Clase a los Docentes.....	183
9.9 Fotos de Encuestas a Rector, Vicerrector, Consejo Ejecutivo, Estudiantes, Padres de Familia.....	186

## 1. RESUMEN

Para comprobar la calidad educativa en el Ecuador el Ministerio de Educación realiza la evaluación de los docentes y directivos de las instituciones educativas mediante el cumplimiento de estándares de desempeño profesional.

El docente ecuatoriano debe levantar su autoestima y comprometerse a ser competente en su desempeño docente y directivo. La educación pública no tiene por qué ser denigrada, ya que tanto docentes públicos como privados han sido preparados en las mismas aulas.

El presente trabajo contiene temas sobre calidad educativa, estándares que el docente ecuatoriano debe cumplir para demostrar su profesionalismo, importancia de la evaluación, marco legal del proceso de evaluación del Ecuador, etc.

Un estudio investigativo realizado en el Colegio Técnico Nacional Huambi, mediante algunos métodos y técnicas utilizados como la encuesta, el método socioeducativo, crítico entre otros comprueba que la educación ecuatoriana no es mediocre y de baja calidad; sino mas bien de categoría B.

Para ello se presenta el proyecto de mejoramiento educativo: Estrategias Metodológicas para el Colegio Técnico Nacional Huambi durante los años académicos 2012 – 2015 con el fin de llegar a la excelencia.

## 2. INTRODUCCIÓN

La naturaleza del ser humano es hablar, querer y aspirar calidad en todos los aspectos de la vida. Tema tan importante en la educación es la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Al ser la educación el futuro del adelanto de las sociedades es necesario saber que tipo de educación brinda el país, provincia, cantón, ciudad y barrio. Existen pésimos docentes y directivos como también excelentes; unos que dejan rastro negativo; otros que construyen el país brindando una excelente calidad de educación día a día, aportando positivamente.

Vivir en una sociedad sin valores ni ética ha sido el resultado de ofertar una educación mediocre y de baja calidad. Las personas en pleno siglo XXI ya no saben vivir en comunidad, mas aun vivir el buen vivir. Una educación de calidad ofrece desarrollo, cambio, progreso para una sociedad, no así una educación mediocre que lleva a la dependencia, mediocridad, control y dominio del más fuerte sobre el más débil; por ello la importancia de brindar educación de calidad.

Por la mala calidad de bachilleres que la educación pública está graduando año tras año y la pérdida de valores y principios que no se practican en nuestros días, la sociedad considera a la educación ecuatoriana pública de pésima y mediocre calidad. En las últimas décadas, especialmente con el plan decenal de educación aprobado en el 2006 y la constitución del 2000 hemos sido trillados con el tema de la evaluación educativa, dando mayor importancia a la labor de los docentes; lo cual ha llevado a muchos maestros a extrema preocupación y depresión por el temor a ser evaluados. Sin embargo se debe entender la importancia y las ventajas que el proceso de evaluación producirá en los docentes y directivos siempre y cuando ésta sea clara y transparente para la mejora de la calidad educativa ecuatoriana; especialmente por haber sido calificada de mediocre.

Conocer que tipo de educación están ofreciendo las instituciones educativas ayudará a conocer las debilidades, no solo en el área docente, sino también en la administrativa, ya que la inestabilidad en esta área ha llevado a plantearse tales hipótesis. Hoy más que nunca los docentes se encuentran desmotivados en

desempeñar un puesto directivo, sea por la inexperiencia, por la ingratitud de quienes son dirigidos o por la falta de compromiso con la institución y la sociedad, dando como consecuencia la ineficacia, ineficiencia en la calidad educativa.

Lamentablemente, no existen antecedentes de haberse realizado investigaciones sobre esta problemática, ya sea en forma local o institucional.

Frente a ello la Universidad Técnica Particular de Loja, auspiciante de la Maestría en Pedagogía, considera muy importante realizar un trabajo investigativo y de campo mediante los futuros maestrantes de esta escuela para aportar al Colegio Técnico Nacional Huambi con los resultados de este estudio, determinando el grado de desempeño que se cumple en el área directiva y docente.

El propósito de este estudio no es solo determinar el problema de la educación ecuatoriana pública en el área docente y directiva, sino también resaltar aspectos positivos que fortalecen a la educación y buscar estrategias para restablecer aspectos negativos que debilitan el sistema educativo ecuatoriano con proyectos de mejoramiento institucional.

Con la realización de esta investigación se dio cumplimiento al objetivo general. Se desarrolló un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, en este caso del Colegio Técnico Nacional Huambi, detectándose problemas, fallas y debilidades que se pueden cambiar mediante un compromiso de mejora y superar lo que ahora no permite avanzar, ya que es derecho de los estudiantes recibir una educación de buena calidad y calidez y obligación de los docentes ecuatorianos brindar una educación de calidad.

Además para la elaboración del presente trabajo se investigó el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo, mismo que contiene conocimientos sobre conceptos y características esenciales en cuanto a la temática y punto de partida para la interpretación de la información de campo.

Finalmente, con el propósito de conocer el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas del Ecuador se realizó una evaluación de los mismos, en este caso en el Colegio Técnico Nacional Huambi, y a partir de sus resultados se estructuró el presente trabajo, como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía, formulando una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Este trabajo de investigación aporta grandemente a la institución que ha sido la fuente de investigación, ya que a través de la determinación de sus fortalezas como de sus debilidades que vierten de los resultados de la labor investigativa teórica y de campo se plantea un proyecto de mejoramiento educativo denominado Estrategias Metodológicas para el Colegio Técnico Nacional Huambi durante los años académicos 2012 – 2015, esperando que al ser aplicados eleve la calidad educativa de Buena a Excelente.

## **3. MARCO TEÓRICO**

### **3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

#### **3.1.1 Calidad**

Según la Real Academia de la Lengua Española (2001) “la calidad es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor.”

La calidad es entonces una propiedad o característica propia de una cosa que le permite dar un valor y puede ser comparada con cualquier otra de su misma clase o tipo. Esta comparación puede ser igual, mejor o peor en cuanto al valor de su resultado dando como consecuencia una buena o mala calidad.

Para la norma ISO 9000 (2000) “La calidad es la capacidad de un conjunto de características intrínsecas para satisfacer requisitos.” Capacidad porque está apto con sus características o cualidades para satisfacer necesidades propias de sí mismo en lo que se desempeña o realiza. Conjunto de características intrínsecas porque son propias, básicas y esenciales. La propiedad propia de un objeto le permite satisfacer necesidades implícitas o explícitas. El cliente es quien reconoce la calidad de un producto y le da un rango o un valor en comparación con otros productos de la misma clase y es en ese instante cuando se habla de buena calidad o de excelencia.

Calidad es una cualidad de valor que se da a un objeto que se elabora o produce sobre otros iguales o semejantes y debe ser mejor o excelente que los comparados.

Al hablar de educación, el producto es el resultado de bachilleres que se está incorporando año tras año luego de cursar un proceso de estudios y preparación en cuanto a destrezas, habilidades, conocimientos, valores que el estudiante ha logrado adquirir para enriquecer su persona. La responsabilidad de los que ofertan o producen el producto en sí, están desde arriba: el sistema educativo nacional, las direcciones provinciales de educación, la institución educativa misma donde pertenece el estudiante y recayendo la responsabilidad sobre los docentes de la institución, quienes de manera directa elaboran el producto mediante la impartición de todo lo que transmiten a los estudiantes.

Por otro lado el cliente es el padre de familia, la sociedad misma, el sistema educativo nacional, así como también los estándares de calidad del sistema de educación, quienes están interesados en obtener las mejores características y resultados al final del proceso del producto ya elaborado, el mismo que debe tener como misión satisfacer las necesidades que requiere la sociedad al cual pertenece la institución.

La calidad educativa se verá reflejado por el producto y resultado de estudiante y persona que al final de los 10 años de educación básica y 3 de bachillerato produce una institución educativa; en otros casos continúa el proceso con la preparación y especialización de estudios superiores de tercer y cuarto nivel.

Es por ello que después de ciertos años de estudio y preparación y ante la variedad de productos transformados en profesionales permite la comparación y medición de las características propias de los egresados como son contenidos, valores, desempeños, destrezas etc., que el joven bachiller posee y cuenta para utilizarlo en función de satisfacer su necesidad de trabajo dentro de la sociedad a la que pertenece. Al ser comparado le permite tener un igual o mejor rango de resultado bajo ciertos parámetros de evaluación.

### **3.1.2 Importancia de Calidad**

Con el surgimiento de la era industrial, se fortalece la palabra calidad especialmente en la elaboración de productos y servicios, mismos que deben cumplir siempre los requisitos, necesidades y expectativas de los clientes y demás partes interesadas. Solo si el producto cumple las expectativas de quien se lleva y de acuerdo a lo que realmente necesita se está hablando de producir con calidad.

Hoy en día, lo primero que el cliente busca es calidad en todos los aspectos, ya sea en los productos como en los servicios. Siempre busca y buscará que sea bueno, seguro y garantizado. El área de educación no es la excepción, siempre se está buscando matricular a los representados en las instituciones de mejor calidad y prestigio, donde preste los servicios de conocimientos, valores, destrezas y



competencias garantizadas según el perfil que los diversos clientes requieran para lo que la sociedad necesite.

La calidad es importante porque sin ella no hay futuro, visión ni misión. La calidad permite que se busque siempre ser mejor, por ello al relacionar calidad con la educación debe darse este proceso para valorar y formar seres con conocimiento, valor y juicio propio, que aporten para el desarrollo de nuestras sociedades. De lo contrario se continuará en el profundo letargo, que por siglos ha marcado a los países bajos o en vía de desarrollo, cuya consecuencia ha sido países pobres, mediocres, sin rumbo ni horizonte, dependientes y únicamente consumidores. Para que se de ese proceso de cambio en la calidad en educación se debe considerar algunos pasos:

1. Entender a la Educación como un producto.- si bien es cierto la educación es una inversión, también es el resultado de un proceso como dice la Guía de Interpretación de la Norma IRAM-ISO 9001 para la Educación- IRAM 300 (2001) “Educación es el resultado de un proceso, luego es un producto, entendido como la mejora en los conocimientos, las aptitudes intelectuales, competencias, hábitos y actitudes del educando.”

Se considera el resultado de un proceso al entender que el ser humano desde el momento de su concepción comienza a recorrer su camino de vida en el que de manera directa e indirecta va formándose y mejorando en todas las áreas de su vida hasta llegar a ser una persona capaz y responsable de asumir su rol dentro de la sociedad. Así también se le considera un producto a la educación ya que al final de ese proceso de cambio y preparación está apto para responder ante las diferentes necesidades que se debe cumplir.

2. Comprender que quienes reciben la Educación son los clientes.- en educación los clientes pueden ser: educandos, padres de familia o tutores, organizaciones que contratan servicios educativos, el estado, empleados y futuros empleadores, instituciones educativas receptoras de educandos provenientes de un nivel diferente o inferior de formación. En otras palabras la sociedad toda es el cliente interesado en la calidad de la educación y a quien se debe ofrecer una buena calidad educativa.

3. Aceptar la definición de Calidad.- calidad es cumplir siempre con los requisitos de los clientes de la organización educativa, para ello primero se debe identificar cuales son los requisitos básicos en Educación formal que en la enseñanza están reglamentados y que además existen otros que deben ser incluidos para satisfacer necesidades y expectativas de sus clientes, las mismas que son características propias de cada centro.

Lamentablemente si no se cumple con los requisitos establecidos y no se brinda una educación de calidad, los estudiantes, la sociedad misma a mas de ser testigo irá camino a la ruina, al analfabetismo del conocimiento, a la dependencia de naciones potentes por ser dueños del conocimiento ofreciendo un buen servicio en lo que a educación se refiere.

### **3.1.3 Forma de medir la calidad**

Medir la calidad de educación es un aspecto muy abstracto si lo consideramos en forma general. Sin embargo existen parámetros o estándares que pueden constatar el nivel de calidad y cumplimiento de sus actores; por ejemplo al ser aplicados a los estudiantes, estos miden lo que ellos deberían saber y saber hacer como resultado del proceso de aprendizaje. Al aplicar a los docentes y directivos, profesionales de la educación, estos describen lo que deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados. Al aplicar a la institución educativa, se refiere a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes deseados.

### **3.1.4 Estándares de Calidad**

Estándares son el conjunto de criterios o parámetros que se le da a un producto con la intención de determinar si es de calidad o seguro para los consumidores. Se les puede conocer también como descriptores o características que al cumplirlo o poseerlo se convierten en logros que demuestran que son confiables, buenos y de mejor valor que otro de su misma clase.

Los estándares de calidad educativa son descriptores de los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo, por lo que son

orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad. La importancia de elaborar estándares en educación es dada por la necesidad de determinar acciones para mejorarla; por lo que es necesario que los estándares sean construidos para generar acciones que lleven a la implementación de tareas a alcanzarlos.

“Los estándares son enunciados que establecen criterios claros, sencillos y medibles, que los maestros y maestras deben considerar como meta del aprendizaje de sus estudiantes, y de lo que deben saber y saber hacer.” Ministerio de Educación (2012).

Contar con estándares educativos es una fortaleza y un grado de confianza para el docente, ya que en base a ellos se encaminará su que hacer educativo. La eficacia de los estándares dependerá del nivel de confianza y aplicación que los docentes tengan de ellos. A través de los estándares los maestros están comprometidos a garantizar sus servicios o productos, como también a rendir cuenta de la calidad de educación ofertada. Además los estándares están vinculados con el nivel de la calidad de la cotidianidad en las responsabilidades diarias. Los estándares describen la manera como los maestros deben desempeñarse y actuar diariamente en sus labores. Ellos describen los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo como estudiantes, docentes, directivos e instituciones educativas.

#### **3.1.4.1 Importancia de los Estándares de Calidad Educativa**

Los Estándares de Calidad educativa son de importancia porque permiten verificar los conocimientos, habilidades y actitudes que los actores educativos: estudiantes, docentes y directivos, han logrado obtener en un cierto periodo de tiempo. Además los estándares se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en lo que estos se desenvuelven. Por un lado son objetivos ya que se proponen alcanzarlos y por otro, metas que deben ser logradas en un cierto plazo de tiempo. La diferencia entre estándares, metas y objetivos consiste en que la primera está necesariamente ligada a ser observada, evaluada y medida; ya que un estándar se caracteriza por contener parámetros de

medida para lograr lo que una institución, organización o persona se ha planteado como meta, a donde quiere llegar y que resultados quiere obtener; pero al mismo tiempo son indicadores para evaluar, verificar y comprobar hasta que punto se está consiguiendo lo propuesto. También los estándares de educación son importantes porque sirven de misión para señalar a los docentes que es lo que se tiene que mejorar, que enseñar, que preparar y que tienen los estudiantes que aprender, que innovar, crecer y que desechar; así como también la visión para saber a donde llegar.

Los estándares de educación son importantes porque a través de ellos se puede llevar una relación entre sistema educativo y sociedad donde se puede rendir cuentas del accionar educativo a la sociedad. Un gran porcentaje de los usuarios del sistema educativo tienen una leve idea de lo que ofrecen las instituciones educativas y de lo que pueden esperar ya que no está claramente establecido. Al determinar los estándares de educación, las instituciones deben rendir cuentas a la sociedad y luego establecer acuerdos entre las dos entidades para lograr satisfacer las necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida en las sociedades.

Al relacionar la calidad educativa con la gestión y los estándares, éstos tienen un gran impacto, debido a la apertura de otros actores de la sociedad, por lo que no se debe perder de vista la rendición de cuentas y el establecimiento de conectividad entre sí, especialmente en descentralización y búsqueda de alianzas y acuerdos, ya que con la formulación de estándares se realiza un aporte diferente en los esfuerzos de concertación de una manera práctica de proponer acuerdos y llegar más fácilmente a distintos sectores.

Es importante el establecimiento de estándares, puesto que a través de ellos cada sector educativo sabe y conoce sus obligaciones y responsabilidades en lo referente a los conocimientos que debe aportar para que el alumno esté apto a pasar o no a otro nivel superior. Por lo tanto, los estándares están estrechamente vinculados con los aprendizajes, demostrando cierta capacidad o dificultad en la adquisición de ellos.

El Ministerio de Educación del Ecuador da importancia a los estándares, manifestando que el propósito es “orientar, apoyar y monitorear la gestión de los

actores del sistema educativo hacia un mejoramiento continuo, a los docentes y autoridades de las instituciones educativas los estándares les ayuda a precisar aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano. Indican lo que se espera que aprendan los estudiantes. Les permite observar si los estudiantes están logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias. Ofrecen un referente de los logros de aprendizajes.”

Es decir, los estándares educativos sirven a los estudiantes para saber si están logrando las metas propuestas tanto por el sistema educativo así como por ellos mismos. Identifica sus fortalezas y debilidades cultivando su destreza de autoevaluación y valoración crítica. Además, permite que todos los estudiantes de una misma nación o región compartan metas y aprendizajes comunes.

En lo que se refiere a los padres de familia, los estándares educativos les ayuda para orientar la comunicación entre escuela – familia y para conocimiento de lo que deben aprender sus representados en la escuela y poder valorar de manera justa los resultados individuales y grupales.

Los estándares educativos favorecen a las autoridades en la toma de decisiones para tener una base común de aprendizaje que garantice el sistema educativo a todo el estudiantado. Así como también evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula con el fin de llegar hacia la meta propuesta en el proceso de enseñanza aprendizaje y considerar su función eficiente y de calidad, a través de referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos.

#### **3.1.4.2 Tipos de Estándares**

Entre los principales tipos de Estándares están 3:

1. Estándares de Contenido.- definen los grados de dominio o niveles de logro a obtenerse, describiendo que clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable o sobresaliente. Indican la naturaleza de las evidencias y la especificación de la calidad a través de sistemas de calificaciones, escalas de observación o rúbrica. Los estándares de contenido definen lo que los docentes deben enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan, por lo que son descripciones claras de los conocimientos y destrezas que debieran enseñarse. En esta clasificación se

considera la disponibilidad de profesores, material, personal, infraestructura que los gobiernos o entidades privadas proporcionan a las instituciones educativas.

2. Estándares de Oportunidades para Aprender.- definen los grados de dominio o niveles de logro, describiendo de forma específica que clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable o sobresaliente. Ellos indican la naturaleza de las evidencias como: ensayo, prueba matemática, experimento, demostración, etc., y la especificación de la calidad a través de sistemas de calificaciones.

3. Los Estándares de Desempeño.- definen los grados de dominio o niveles de logro. En forma concreta describen que clase de desempeño presenta un logro inadecuado, aceptable o sobresaliente. Indican la naturaleza de las evidencias mediante ensayo, prueba matemática experimento, demostración, etc., y la especificación de la calidad a través de sistemas de calificaciones, escalas de observación o rúbricas.

Ya hablando en forma específica en lo que se refiere al Ministerio de Educación del Ecuador ha clasificado los estándares de educación en cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar.

4. Estándares de Aprendizaje.- estos estándares responden a la pregunta ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? A lo que responde que son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Los estándares de Educación General Básica y Bachillerato están definidos en los aprendizajes deseados de cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TICs, la aplicación de estándares en otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física, etc.

5. Estándares de Desempeño Directivo.- son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que

están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Responde a la pregunta ¿Qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes?

6. Estándares de gestión escolar.-se puede identificar mediante las respuestas a la pregunta ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? De esta manera los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

7. Estándares de desempeño docente.- son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente y de buena calidad; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes para que logren lo deseado. Responden a la pregunta ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? De esta manera, los estándares de desempeño docente buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana, cuyo propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato General Unificado.

### **3.1.4.3 Finalidad de los Estándares**

Entre las principales finalidades de los estándares se puede mencionar los siguientes:

a. Propiciar seguridad en el accionar de quien desempeña una labor o responsabilidad; ya que son los estándares los que indican en sí las metas a donde se quiere llegar y los objetivos a plantearse.

- b. Mide y eleva el rendimiento académico de los alumnos.- al medir el rendimiento de los alumnos se conoce si se está cumpliendo o no con los estándares establecidos, lo que traerá como consecuencia detectar las falencias y debilidades en lo que a rendimiento académico de los estudiantes se refiere y a su vez en una segunda oportunidad o etapa corregirlos, recuperarlos, mejorarlos y superarlos.
- c. Indica el tipo de logro que es posible obtener con esfuerzo.- ningún logro se obtiene sino es con esfuerzo y dedicación.
- d. Enfatiza el valor de la educación en el futuro éxito de estudios superiores.- conseguir los estándares básicos de educación y más aún los de oportunidades seguro que permitirá éxito en los estudios a nivel superior de los estudiantes.
- e. Estimula la cooperación entre los profesores.- un trabajo en equipo trae buenos resultados. A pesar de tanto avance científico y tecnológico las sociedades como las personas se han encerrado únicamente en su círculo dejando a un lado este valor de gran trascendencia. Trabajar en equipo da la oportunidad de integrarse e involucrarse en todo lo que al docente le concierne.
- f. Cuenta con un parámetro que permita juzgar en cierta medida la calidad de los aprendizajes alcanzados.- al contar con un parámetro se tiene una medida que ayudará a evaluar lo que a cada parte le corresponde cumplir.
- g. Evita que los docentes bajen su nivel de expectativas y su propia exigencia como enseñantes.- al existir ciertos parámetros para medir no solo a los estudiantes, sino a los docentes, permitirá que el grado de auto exigencia se mantenga o suba en la actitud de los docentes, viéndose reflejado en los resultados de los estudiantes.
- h. Formula juicios en el ámbito en el que se quiere operar.- lo que significa predecir posibles resultados a obtener con la aplicación de los estándares.



### 3.1.4.4 Características de los Estándares

Las características de los estándares de mayor relevancia son las siguientes:

- Deben ser realizados y elaborados muy cuidadosamente por el resultado de consensos y socializaciones.
- Deben ser claros, directos, prácticos, medibles, aptos de ser evaluados en cuanto al grado de su cumplimiento
- Son informaciones para ser utilizadas como referencias.
- Permiten actuar con mayor seguridad.
- Informan acerca de lo que se espera sea el resultado del proceso, producto o servicio que se quiere utilizar.
- Deben estar disponibles públicamente.
- Indican y delimitan responsabilidades.
- Están sujetos a la rendición de cuentas.
- Son indicadores del nivel de calidad de la acción de desempeño.
- Están inspirados en los ideales educativos enunciados por la Constitución.
- Están elaborados siguiendo las definiciones del currículo nacional.
- Proponen aprendizajes básicos comunes que todo sistema educativo ecuatoriano debe lograr.
- Plantea metas que representan aprendizajes exigentes y alcanzables, de manera que sirvan como estímulo al mejoramiento de la calidad educativa.

### 3.1.5 Calidad de la Instituciones Educativas

Nuestro país con la Constitución del 2006 manifiesta su preocupación por ofrecer una educación de calidad, por lo que en el artículo 23 manifiesta que es política del estado ecuatoriano lograr una educación de calidad y calidez. Así también en el Plan Decenal de Educación, en la sexta política, aprobada en Consulta Popular del 26 de noviembre de 2006 por el pueblo ecuatoriano, determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo y que uno de los objetivos generales es lograr una educación de calidad y de calidez. Por tal razón, el Ministerio de Educación del Ecuador ha implantado como estrategia para mejorar la calidad de la educación estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar,

apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia un permanente mejoramiento, pero entonces que es una educación de calidad?

La calidad de las instituciones educativas se ve en la educación de calidad que esta brinda asegurando a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta con la cual estén capacitados para hacer frente a todas las situaciones de la vida real, las cuales ayudará para su mejor desenvolvimiento como personas frente a los retos marcados por la globalización y universalización de la educación y la formación permanente que la sociedad de la información demanda.

Solo en esas circunstancias una educación educativa será de calidad porque prepara al joven en forma integral, en todas las áreas de su vida; ya que como persona debe desarrollarse y estar apto para su desenvolvimiento en la sociedad, contando con los conocimiento necesarios y plenos para aportar a la misma, con sentimientos y valores nobles de un ser humano, con destrezas y capacidades listos para usarlos según sus necesidades.

La eficacia de brindar una educación de calidad será hacer progresar a todos los estudiantes a partir de sus circunstancias personales para presentárselos a la sociedad no solo con conocimientos teóricos, sino también prácticos, con valores éticos y morales, con emociones estables y maduras; es decir una persona equilibrada y saludable.

No se equivoca la Constitución Política del Ecuador al establecer en el artículo 26 “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.” Igualmente en el artículo 27 manifiesta “la educación debe ser de calidad.”

Para determinar qué es una institución educativa de calidad que brinde una educación de calidad, es necesario identificar primero que tipo de sociedad se quiere tener, ya que en la medida en que se contribuya para llegar a esa meta se determinará el tipo de calidad de la institución y la educación.

Según la Constitución, el Ecuador busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres,

autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que practiquen el bien común antes que el individual y para que la educación sea de calidad, las instituciones educativas deberán desarrollar competencias necesarias para ejercer la ciudadanía responsable.

Otro requisito para ofrecer una educación de calidad es la equidad o la igualdad de oportunidades. La posibilidad real para el acceso de todas las personas a las aulas de las instituciones educativas donde garanticen aprendizajes necesarios, la permanencia y culminación de sus estudios.

Como conclusión, entonces el sistema educativo ecuatoriano será de calidad si da las mismas oportunidades a todos los ecuatorianos y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas planteadas a la clase de sociedad que se quiere llegar a ser.

### **3.1.5.1 Características de una Institución Educativa de Calidad**

Las siguientes características determinan si una institución educativa es de calidad o no:

1. Es accesible a todos los ciudadanos, ya que facilita los recursos personales, organizativos y materiales, ajustando a las necesidades de cada alumno para que en igualdad de oportunidades todos puedan promover su progreso académico y personal.
2. Promueve cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas porque siempre se va innovando y actualizando de acuerdo a los tiempos.
3. Da énfasis en la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en otras actividades realizadas por la institución, donde todos se sientan respetados y valorados como personas, siendo el actor principal el educando y no los maestros.
4. Existe elevado nivel de implicación y apoyo de los padres de familia o representantes de los educandos, ya que se ve la participación de la comunidad educativa en todos los aspectos del hacer educativo, especialmente el apoyo de los padres de familia en forma activa y desinteresada.

5. Profesionalidad de la docencia, organización eficiente del profesorado, conocimiento claro de los propósitos por los alumnos, actividades docentes estructuradas, tratamiento de la diversidad, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, normas claras de disciplina son las que reflejan el profesionalismo docente.
6. Compromiso con normas y metas compartidas y claras: los fines generales de la educación deben considerar las tres categorías básicas: la competencia académica y personal, la socialización de los estudiantes y la formación integral.
7. Búsqueda y reconocimiento de unos valores propios, con los cuales se identifique claramente una institución.
8. Liderazgo profesional de la dirección. La actividad directiva se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control. Supone una continua toma de decisiones en aspectos: administrativos y burocráticos, jefatura del personal, disciplina de los alumnos, relaciones externas, asignación de recursos, resolución de problemas. Debe conocer bien lo que pasa en el centro, mediar en la negociación de los conflictos y ver la toma de decisiones compartidas.
9. Estabilidad laboral y estrategias para el desarrollo del personal: acorde con las necesidades pedagógicas de cada centro. Procura el aprendizaje continuo del profesorado y la actualización de los contenidos, recursos y métodos.
10. Currículo bien planeado y estructurado: con sistemas de coordinación y actualización periódica.
11. Clima de aprendizaje: la enseñanza y el aprendizaje deben constituir el centro de la organización y la actividad escolar. Se debe cuidar el ambiente de aprendizaje buscando el aprovechamiento del estudiante y el empleo eficiente de los tiempos de aprendizaje. La motivación y los logros de cada estudiante están muy influidos por la cultura o clima de cada escuela.
12. Expectativas elevadas sobre los alumnos y sus posibilidades. La comunicación de estas expectativas, propone desafíos intelectuales a los estudiantes.
13. Atención a los derechos y responsabilidades de los estudiantes: darles una cierta responsabilidad en actividades del centro, control de su trabajo, atender a su autoestima.

### 3.1.5.2 Factores que Determinan la Calidad en las Instituciones Educativas

Los principales factores que determinan la calidad en las instituciones educativas son los siguientes:

a) Recursos y materiales disponibles.- como aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, canchas deportivas, mobiliario, recursos educativos, lo cual es fundamental ya que para ofrecer una educación de calidad se necesita básicamente de estos recursos indispensables, de otra manera estaríamos ofreciendo una educación mediocre en condiciones no aptas para el aprendizaje

b) Recursos humanos.- se requiere que el nivel científico y didáctico del profesorado califique con experiencia, actitud y capacidad de trabajar en equipo y tiempo de dedicación ya que los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda la organización por lo que es muy importante su participación y compromiso para la función que están desempeñando.

c) Dirección y gestión administrativa y académica del centro.- tiene que ver con la labor directiva, organizativa y de funcionamiento de los servicios, relaciones humanas positivas, coordinación y control de la institución educativa en el cual se desempeña como tal, ya que si no se ejerce de manera correcta el liderazgo, la institución tiende a ir hacia un caos puesto que de la dirección depende para saber llevar adelante todos los planes y proyectos que como institución se han planteado.

d) Aspectos Pedagógicos.- indispensables son los documentos tales como el PCI (Proyecto Curricular Institucional), el PEI (Proyecto Educativo Institucional), en instituciones técnicas el PTI (Proyecto de Transformación Institucional), POA (Plan Operativo Anual), la evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, la metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluaciones, tutorías, recuperación pedagógica, son algunos de los temas a ser tratados y llevados dentro de esta área, los cuales permitirá que se obtenga una educación de calidad.

### 3.1.5.3 Factores que Inciden Negativamente en la Calidad Educativa

De la misma manera como existen factores que determinan la buena calidad de las instituciones educativas es necesario también mencionar algunos factores que inciden negativamente en los centros educativos con el propósito de evitarlos o dar especial atención para extinguirlos ya que nada positivo aporta a la calidad de las instituciones educativas, ellos son:

- a. La libertad de cátedra mal entendida.- puede ser que algunos no entiendan las necesidades de los alumnos o desatiendan las necesidades de la institución a la que pertenecen. Generalmente el profesor piensa que es dueño de su hora y lo lleva como él considera pertinente, sin considerar las diferencias e individualidades de las estudiantes, así como tampoco adapta según las necesidades del medio, ni relaciona de acuerdo a la realidad en la que se encuentra.
- b. La absoluta falta de control. - ya sea dentro del aula cuando el maestro no tiene planificación ni programación que seguir, como también dentro del área administrativa, donde los directivos sin previa planificación llevan una institución por llevar y a lo que venga, sin misión, visión , ni estrategias.
- c. La indefinición del perfil de profesor.- la falta de definición de los conocimientos y aptitudes pedagógicas que debe tener un profesor. En muchos de los casos ha hecho que un profesor llene una carga horaria porque no le queda otra cosa que hacer, o por llenar un vacío.

## **3. 2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

La evaluación hoy más que nunca es un tema de gran importancia y trascendencia en el ámbito educativo, no porque sea nuevo, sino mas bien porque administradores, docentes, padres de familia, estudiantes y la sociedad en general están más conscientes de la importancia y resultados que este acto produce al evaluar o ser evaluados. Conocer que se debe cumplir ciertos parámetros y ciertos requisitos para ofrecer un producto de calidad, utilizando los recursos, el tiempo y los esfuerzos de manera eficaz, así como también conocer el nivel de competencia entre individuos e instituciones ha hecho inevitable llevar un proceso de evaluación. Por lo tanto la Constitución Política de nuestro país establece en el artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad, así como también la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación.

### **3.2.1 Concepto de Evaluación**

La evaluación, un término utilizado a diario por quienes nos dedicamos a la educación, pero también muchas veces muy confundido con calificar o valorar. Según la Real Academia de la Lengua (2001) “Evaluación es la acción y efecto de evaluar.” Es decir que evaluación significa dar un valor, una medida a algo.

Valenzuela (2001) afirma que “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.” Proceso por cuanto se va desarrollando paulatinamente, tiene un inicio, un desarrollo y un final, es decir un tiempo delimitado. Tiempo durante el cual se va recolectando información necesaria para realizar la evaluación. Producto por cuanto al aplicarse una evaluación educativa permite comprobar que se logró de las metas que a un inicio fueron planteadas. Por ejemplo al realizar la evaluación a una institución educativa se medirá o dará un valor de cuanto se está cumpliendo respecto a su función. Si lo está realizando con qué grado de eficiencia y calidad lo hace.

Para Castillo Arredondo (2002) “La evaluación debe permitir, por un lado, adaptar la actuación educativo-docente a las características individuales de los alumnos a lo largo de su proceso de aprendizaje; y por otro, comprobar y determinar si estos han conseguido las finalidades y metas educativas que son el objeto y razón de ser de la actuación educativa.” Se debe adaptar el proceso educativo de acuerdo a las diferencias y características individuales de los estudiantes según su contexto, intereses, necesidades, medio geográfico, etc. Comprobar y determinar si están consiguiendo las metas educativas es importante ya que la labor y la meta es que los docentes lleven a los estudiantes por lo menos a un nivel estándar o básico de los estudiantes.

La evaluación es un proceso de recolección de información en el que al final se debe dar un valor al objeto a ser evaluado y luego sobre dicha valoración interpretar los resultados y en base a ellos tomar decisiones en mejora o corrección de los mismos. La recolección de datos debe ser reales y fidedignos para posteriormente valorarlos y en base a dichos resultados interpretarlos considerando los logros de estándares obtenidos para tomar decisiones, ya sea para corregir, mejorar o reforzar.

### **3.2.2 Ámbitos de la Evaluación**

Hasta hace unos años atrás la evaluación se había venido aplicando únicamente al rendimiento de los estudiantes en los contenidos, conceptos, hechos, principios adquiridos por ellos durante el proceso de enseñanza- aprendizaje. Sin embargo, a partir de los años 60 el tema de la evaluación se ha extendido a otros ámbitos educativos como son: actitudes, destrezas, programas educativos, materiales curriculares didácticos, la práctica docente, los centros escolares, el sistema educativo en general. Por lo que el campo de aplicación de la evaluación trasciende del aprendizaje de los alumnos a profesores, directivos, instituciones, administración y otros que poco a poco se van tomando en cuenta con el objetivo de ofrecer una mejor calidad de atención y servicio al cliente.

Debido que el tema de evaluación es un tema muy amplio y aplicable en diferentes aspectos del sistema educativo, el presente trabajo prestará atención únicamente a



la evaluación del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas.

### **3.2.3 Tipos de Evaluación**

Para Castillo Arredondo y Cabrerizo Diago (2010) la evaluación se clasifica según la función, modalidad, momento, finalidad, extensión, sus agentes, la procedencia de los agentes evaluadores.

Según su finalidad es diagnóstica, formativa y sumativa y según su función se clasifica en diagnóstica, reguladora, previsor, retro alimentadora y de control. Es evaluación diagnóstica porque se utiliza como estrategia de mejora y para hacer ajustes sobre la marcha de los procesos educativos, para conseguir las metas u objetivos previstos y tomar en cuenta desde donde se parte. Es evaluación formativa ya que se emplea durante el proceso de una actividad, tiempo, etc., con el propósito de dar un seguimiento a lo que se está realizando. Es evaluación sumativa cuando se realiza al final de un proceso y abarca todos los componentes o dimensiones de los alumnos, centro educativo, del programa, etc. Se considera de una forma holística o total.

Por su extensión, la evaluación es global y parcial. La evaluación global considera determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento, de desempeño profesional docente, administrativo, etc. La evaluación parcial es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc.

Por la procedencia de los agentes evaluadores la evaluación es interna o externa. Interna cuando es realizada por los propios integrantes de un centro, programa educativo, etc. Se subdivide en autoevaluación ya que los evaluadores evalúan su propio trabajo, es decir es evaluador y evaluado; en heteroevaluación cuando los evaluadores son distintos de los evaluados y en coevaluación cuando evaluadores y evaluados intercambian su papel mutuamente. La evaluación externa se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar evalúan su funcionamiento o desempeño.

Según el momento de aplicación, la evaluación puede ser inicial, procesual y final. Inicial cuando se realiza al comienzo del curso académico, programa educativo, de una institución escolar. Este tipo de evaluación es importante para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y para valorar si al final del proceso los resultados son satisfactorios o insatisfactorios. La evaluación es procesual cuando se valora a través de la recolección de datos continua y sistemática del funcionamiento de un centro, programa educativo, eficacia de un profesor, etc. a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de metas. Es de gran ayuda dentro de la concepción formativa, ya que permite tomar decisiones de mejora. La evaluación final recoge y valora los datos al finalizar un periodo de tiempo de aprendizaje, programa, curso, etc., para la consecución de unos objetivos.

Por el criterio de comparación, la evaluación puede ser en referencia el propio sujeto porque compara sus capacidades e intereses, metas que se había propuesto alcanzar en base al tiempo y el esfuerzo invertidos por el sujeto, o cualquier otro objeto de la evaluación en sí mismos en el caso en que las referencias no sean el propio sujeto, centro o programa.

### **3.2.4 Evaluación de la Calidad Educativa**

En la última década la palabra calidad se ha vuelto muy trillada, especialmente en las instituciones públicas y de servicios, convirtiéndose en una meta, porque el cliente busca calidad. En el ámbito educativo cada vez más se va dando mayor énfasis y cumplimiento en cuanto a la evaluación a la calidad de la educación. La Constitución vigente nos habla de crear un Instituto Nacional de Evaluación de Educación para determinar el nivel de calidad educativa con el que cuenta la sociedad ecuatoriana, a nivel local, provincial y nacional, cuyo fin último es el de mejorar el nivel de calidad de vida de los ecuatorianos.

Loria (2002) manifiesta “la educación debe ser considerada como un elemento que sirve de palanca del cambio del país, y como el medio principal para la generación de empleos, además de una participación más equitativa de la economía nacional y apoyo al desarrollo regional.”

Considerada como una palanca, un enganche para cambiar el país, por cuanto la educación es un proceso de preparación, transformación, de adelanto y progreso no solo del país sino comenzando desde el lugar donde reside cada ciudadano. Es un medio generador de empleos ya que a través de este proceso de preparación se va adquiriendo nuevas ideas, estrategias y medios que no espera únicamente llegar a conseguir un puestito de trabajo, sino generar el bien propio de cada persona y por el hecho de abrirse campo en la vida buscará mejores oportunidades y formas de vida beneficiando no únicamente a la economía personal sino regional y nacional. Por ello se considera a la calidad como un proceso dinámico en permanente cambio de acuerdo a las características y necesidades de cada región. Estos cambios deben ser dados a través de los procesos educativos con sus miembros como son los docentes, directivos, alumnos, padres de familia y miembros de la comunidad en general.

Al hablar de evaluación en la calidad educativa se habla de valorar el tipo de educación que se oferta en forma total o integral, para el cual se debe contar con varios paradigmas o modelos que enfatizan la satisfacción del cliente, de mejora continua de la gestión del proceso y participación de todos los agentes. Además se incorpora la equidad que es un elemento difícil de medir, por lo que se debe aplicar formas de evaluación y de autoevaluación que garanticen de forma y de fondo que las medidas tomadas y ejecutadas están logrando los resultados previstos.

Una finalidad de la evaluación de la calidad educativa es la rendición de cuentas, la misma que debe ser usada por las autoridades educativas como medio para determinar las falencias y fortalezas a ser detectadas y corregirlas a fin de llevar a cumplimiento una educación de calidad, dinámica e integral y no como medio de instrumento para controlar el nivel del desempeño estudiantil, docente o directivo. Por ello la necesidad de que estos instrumentos educativos sean utilizados por las instituciones educativas para mejorar su calidad educativa.

### **3.2.5 Evaluación de las Instituciones Educativas**

Evaluar a las instituciones educativas significa que se debe tomar en cuenta a todo el componente de una institución educativa, de esta forma esta acción permite la participación del todo como son los maestros, alumnos, directivos, padres de familia,

etc. Solo así se considerará y evaluará a las instituciones educativas y su calidad. Con esta forma de ver las cosas se puede motivar la participación de todos los componentes en la pro mejora de la calidad de una educación integral con la participación activa de todos los miembros.

Con la idea de una pro mejora continua de la calidad, presenta la oportunidad de alcanzar niveles altos en la obtención de objetivos planteados, haciéndola cada vez más competitiva y eficiente. Al hablar de competitividad se lo hace de forma externa, ya que para estar aptos para competir, a nivel interno debe funcionar la cooperación entre cada uno de sus miembros, lo que hará que el mejoramiento continuo describa lo que realmente es la esencia de la calidad y reflejará lo que las instituciones necesitan hacer si quieren llegar a ser eficientes.

### **3.2.6 Marco Legal**

La evaluación ya sea a las instituciones educativas, a los docentes, a directivos y a estudiantes tiene su sustento en la base legal, amparado e implementados en los siguientes documentos e instrumentos:

1. Constitución Política de la República del Ecuador (2008) el artículo 346, donde manifiesta que en el área de educación existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.
2. En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). - en el artículo 22 la Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones. El Capítulo IX, los artículos 67, 68 y 69 se refiere netamente a las evaluaciones del sistema educativo en forma integral: internas y externas.

Para ello el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional para monitorear la calidad de educación que ofrece el sistema educativo ecuatoriano y

definir políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Para dar cumplimiento a estos artículos se decretaron diferentes acuerdos entre ellos están el Decreto Presidencial N° 1724, 1740 y el 174-09 concernientes a la Evaluación Docente, el Acuerdo Ministerial N. 025-09 donde se implementa el Sistema Nacional de Evaluación, etc. Tomado del Ministerio de Educación de la página web. [www.educarecuador.ec](http://www.educarecuador.ec)

### **3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**

#### **3.3.1. Concepto de Desempeño Profesional**

Valenzuela (2004) “El desempeño profesional docente es lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos.” Es decir que el desempeño profesional docente es todo lo que el maestro realiza para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, así como también las actividades relacionadas con este proceso.

El desempeño profesional docente es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades inherentes a una profesión. En el área educativa se considera al Desempeño profesional como el conjunto de acciones diarias que realizan los docentes en el desarrollo de sus funciones, especialmente dentro del aula, en lo que a su desempeño pedagógico se refiere como también en las diferentes actividades, comisiones y otros encomendadas por la autoridades, en lo que corresponde al adelanto y bien común de la institución como del estudiantado.

La evaluación de desempeño docente es por lo tanto el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones del docente que se ha comprometido al desempeñarse como tal. La evaluación del desempeño profesional docente se enfoca a potenciar un liderazgo educativo y pedagógico efectivo en los establecimientos educativos con el objetivo de generar cambios positivos de gestión que mejoren la calidad educativa.

Según el Ministerio de Educación para realizar la evaluación del desempeño profesional docente se debe considerar el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediciones socioculturales y lingüísticas.

Es decir la evaluación del desempeño profesional docente se refiere a cuan bueno es el desarrollo del docente dentro del aula clase como fuera de ella en su actuar

diario. Significa también evaluar el grado de conocimientos que tiene el docente, adquirido durante la preparación de su vida profesional, los cuales serán aplicados en el aula.

El propósito de la evaluación del desempeño docente debe ser la promoción de acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes en base a los resultados encontrados. Ello quiere decir que la evaluación favorece a la capacitación, mejoramiento y desarrollo profesional docente; lo cual sirve de instrumento para mejorar la calidad de la docencia.

Durante este año lectivo como estrategia y para ir puliendo las falencias se ha observado en las instituciones la realización de las autoevaluaciones institucionales y como segunda parte realizar un informe de auto mejoramiento, lo cual parece ser una forma no tan dura para los docentes de ser evaluados y así mejorar el desempeño profesional, según los resultados que se han evidenciado por ellos mismos.

Un propósito de la evaluación de desempeño tanto de los docentes como de los directivos es que se realice una reflexión profunda respecto del mejoramiento de la gestión escolar y desarrollar iniciativas efectivas de aprendizajes institucionales orientados al mejoramiento de los logros educativos.

### **3.3.2. Riesgos de la Evaluación:**

El sistema de evaluación educativo no se está dando solo en nuestro país, sino a nivel mundial bajo las sugerencias y experiencias de los países desarrollados con el propósito de mejorar la calidad de la docencia. Aunque este método no es común en todos los países, la UNESCO (2007) manifiesta algunos riesgos a darse:

- Es necesario crear una imagen constructiva de la evaluación
- La evaluación impuesta al docente no mejora la calidad de la enseñanza.
- Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad.
- Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.

- Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad.
- Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso.

Estos riesgos deben ser tomados en cuenta para evitar malversaciones y confusiones sobre la verdadera evaluación del docente, ya que el fin de la meta es mejorar la calidad educativa.

### **3.3.3 Características de la Evaluación del Desempeño Docente:**

La UNESCO (2007) considera que la calidad del sistema de evaluación debe contar con validez, fiabilidad, credibilidad, utilidad, transparencia y equidad; además no es aislada, sino que debe ser relacionada la evaluación del docente con la del centro en su conjunto, donde desarrolla su tarea diaria e incluye valores del centro, su contexto, etc.

Otro aspecto muy importante es evaluar al docente con el docente, no contra el docente, donde se encuentre implicado en el proceso y los resultados; el cual permite plantearse retos de evaluación con empeño de mejora. Tampoco es punitiva, ni sancionadora, sino focaliza las debilidades y fortalezas.

Además la evaluación del desempeño docente tiene como meta proponerse metas alcanzables de superación profesional docente; ya que mejora su conocimiento y capacidad en relación a sí mismo, a sus roles, a su contexto.

También estimula y favorece el interés por el desarrollo profesional. Su deseo de superación traerá como resultado una mejor calidad de enseñanza, con mejores conocimientos y contenidos.

Finalmente, contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones favoreciendo la formación integral de los estudiantes.



### **3.3.4 Dimensiones del Desempeño de los Docentes**

El Ministerio de Educación ( 2012) a nivel de educación ecuatoriana considera que “el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.” Es decir, en base al cumplimiento de los estándares de desempeño docente, todos los estudiantes tienen la oportunidad de contar con contenidos y aprendizajes similares y de igualdad; con las mismas oportunidades de superación.

El modelo de desempeño docente busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza en la docencia ecuatoriana; por ello cuenta con cuatro dimensiones de desempeño en el aula, ellas son: desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético.

Estas cuatro dimensiones de desempeño docente se descomponen en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia, es decir una educación de calidad.

### **3.3.5 Fases de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente**

El Ministerio de Educación del Ecuador para desarrollar la evaluación del desempeño profesional docente a nivel básico y de bachillerato lo realiza a través de dos fases: la interna y la externa.

#### **3.3.5.1. Evaluación Interna**

La evaluación interna comprende dos partes: el conocimiento del sistema para la toma correcta de decisiones del Sistema Nacional de Educación y la retroalimentación del Sistema de Educación a todos los agentes que intervienen en él, desde los niveles más altos hasta el profesorado y equipos directivos de las

instituciones. Tiene la característica de cualitativa y tiene un valor del 50% del puntaje total de la evaluación, comprende los siguientes instrumentos:

- La autoevaluación es una prueba realizada por el mismo docente, quien se evalúa así mismo. Tiene un valor del 5%
- La coevaluación es un instrumento llenado por el jefe o director de área a quien corresponde el docente evaluado o por un docente de su misma especialidad o perfil. Tiene un valor del 5%
- La evaluación por parte del directivo, ya sea por el rector, vicerrector o a su vez puede nombrarse un delegado. También tiene el valor del 5% del valor.
- La evaluación por parte de los estudiantes a quienes el docente dicta clases. Tiene una valoración del 12%.
- La evaluación por parte de los padres de familia, cuyos hijos o representados reciben clases por el docente a ser evaluado. Tiene una valoración del 8%.
- La Observación de la clase con una valoración del 15%.

Tomado del Ministerio de Educación (2012)

### **3.3.5.2. Evaluación Externa**

Ministerio de Educación (2012) La dimensión externa se refiere a la Rendición Social de Cuentas, entendida como un accionar volcada hacia la sociedad en respuesta a la transparencia del sector público. Igualmente tiene una valoración del 50% y se aplica a los docentes en diferentes pruebas, ellas son: de conocimientos específicos, de conocimientos pedagógicos, de habilidades didácticas y de lengua ancestral.

- La prueba de conocimientos específicos tiene un equivalente al 30% de la evaluación total. Existen dos tipos de conocimientos específicos. Una para docentes de primer año de educación básica y otra para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica. Las pruebas para los docentes del primer año de educación básica contienen bloques de Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión Corporal y Cultura Estética; mientras que las pruebas para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica tienen bloques de Lenguaje y Comunicación, Matemática, Estudios Sociales, Ciencias Naturales
- La prueba de conocimientos pedagógicos tiene un valor del 10%, en esta prueba se evalúa como enseña el docente, el nivel de comprensión sobre los temas

necesarios para su buen desempeño profesional tales como: teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa y legislación educativa.

- La prueba de habilidades didácticas evalúa la comprensión lectora. Esta prueba tiene un valor del 10%. Es en esta sección donde se evalúa cuan bueno es el docente para enseñar, su capacidad para decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo.

- La prueba de lengua ancestral es para los docentes de jurisdicción bilingüe a más de aplicarse la prueba de conocimientos específicos, con el mismo valor y la misma modalidad que se aplica a los docentes de primero y de segundo a séptimo año de educación básica con sus bloques correspondientes se incluye una más que corresponde al bloque de conocimientos de lengua y cultura de nacionalidad a la que pertenece el establecimiento educativo en el que trabajan. Esta prueba es únicamente informativa, y no afecta a la calificación total de la evaluación, mas si los docentes no obtienen una calificación de por lo menos del 60% deberán aprender la lengua ancestral correspondiente dentro de un plazo no mayor de dos años para cuando deberá volver a evaluarse. Tomado de la página [www.educarecuador.ec](http://www.educarecuador.ec)

### **3.3.6 Instrumentos de Evaluación**

Para cada fase se han determinado diferentes niveles de calificación para realizar la evaluación del desempeño docente amparada en una normativa legal que oficializa su implementación. Como se mencionó anteriormente los instrumentos de la evaluación interna son: Autoevaluación, Coevaluación, Directivos, Estudiantes, Padres de Familia y la observación de la clase.

La evaluación externa está basada en los siguientes instrumentos: Prueba de Educación General Básica de primer año y de segundo a séptimo años. Para octavo a décimo año de Educación General Básica se evalúa en Ciencias Naturales, Estudios Sociales y Matemáticas.

Para los docentes de bachillerato se usará según su especialidad los instrumentos de Biología, Ciencias Sociales, Física, Lengua y Literatura, Matemática, Química, en lo que se refiere a Comprensión lectora y conocimientos pedagógicos se evaluará a todos los docentes y en el caso de ser de jurisdicción bilingüe se evaluará

Lenguas ancestrales. Tomado de la página web del Ministerio de Educación (2012): [www.educarecuador.ec](http://www.educarecuador.ec)

### **3.3.7 Niveles de Evaluación**

Dentro de la evaluación del desempeño profesional docente, el Ministerio de Educación del Ecuador clasifica en cuatro niveles de evaluación, cada uno con su correspondiente rango y a su vez los resultados de ellos:

1. El Nivel de Evaluación Excelente tiene un rango de calificación de igual o mayor al 90%. Los docentes que obtuvieren este resultado recibirán un estímulo anual de 1200 dólares hasta una nueva evaluación después de cuatro años y podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación.
2. El Nivel de Evaluación Muy Bueno son los que obtienen una calificación total entre 80% y 89%. Los docentes que obtuvieren este resultado recibirán un estímulo anual de 900 dólares hasta una nueva evaluación después de cuatro años y podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación.
3. El Nivel de Evaluación Bueno: los docentes que hubieren obtenido una calificación total entre 60% y 79% estarán obligados a seguir un plan de cursos ofrecidos por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en la evaluación y se evaluarán después de dos años.
4. El Nivel de Evaluación Insatisfactorio: los docentes que hubieren obtenido una calificación total menor al 60% estarán obligados a seguir un plan de cursos y acompañamiento ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en su evaluación y se evaluará nuevamente después de dos años. Si en la nueva evaluación llegare a la calificación total insatisfactoria tendrá una oportunidad más un año después. Ministerio de Educación (2012)

### 3.3.8 Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes se consideran los instrumentos de evaluación mencionados anteriormente. Cada uno de ellos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos. Estos a su vez tienen sus propias dimensiones a ser valoradas.

En el instrumento para la autoevaluación de los docentes, las dimensiones tienen la siguiente puntuación: sociabilidad pedagógica (0,72), habilidades pedagógicas y didácticas (4,23), desarrollo emocional (1,13), atención a estudiantes con necesidades especiales (1,03), aplicación de normas y reglamentos (1,03), relación con la comunidad (0,93) y clima de trabajo (0,93). Total 10 puntos.

En el instrumento para la coevaluación de los docentes, las dimensiones tienen la siguiente puntuación: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas (3,46), cumplimiento de normas y reglamentos (1,92), disposición al cambio en educación (1,54) y desarrollo emocional (3,08), total 10 puntos

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector las dimensiones tienen la siguiente valoración: sociabilidad pedagógica (2,35), atención a estudiantes con necesidades individuales (2,06), habilidades pedagógicas y didácticas (2,94), aplicación de normas y reglamentos (1,47) y relación con la comunidad (1,18). Total 10 puntos

El instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes tiene una valoración de 24 puntos, divididos en las siguientes dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas (10,97), habilidades de sociabilidad pedagógica (4,12), atención a estudiantes con necesidades individuales (4,80), relación con los estudiantes (4,11).

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, las dimensiones tienen la siguiente valoración: relación con la comunidad (2,53), normas y reglamentos (3,37), sociabilidad pedagógica (5,05), atención a estudiantes con necesidades individuales (5,05), total 16 puntos.

En el instrumento para la observación de la clase impartida por el docente, las dimensiones tienen la siguiente valoración: actividades iniciales (7,50), proceso de enseñanza-aprendizaje (16,25) y ambiente en el aula (6,25). Total 30 puntos.

Tomado del Ministerio de Educación: [www.educarecuador.ec](http://www.educarecuador.ec)

### **3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS**

Basados en las evidencias, experiencias acumuladas y las propias necesidades del país, el Ecuador ha definido un modelo de gestión educativa que expresa en un conjunto de estándares de desempeño no solo docente sino también directivo.

#### **3.4.1 Desempeño Directivo**

La Real Academia de la Lengua Española (2010) la palabra desempeño significa “acción y efecto de desempeñar o desempeñarse;” mientras que la palabra directivo significa “que tiene facultad o virtud de dirigir.” Por lo que al relacionar estas dos palabras el desempeño directivo es la acción y facultad que una persona tiene para dirigir. En el caso de la educación se refiere a la facultad de dirigir a toda una comunidad educativa. El personal directivo debe tener la capacidad de dirigir, guiar y llevar a la comunidad educativa hacia la meta de la calidad educativa.

Si bien es cierto en una institución educativa son muy importantes los alumnos y los docentes, también lo son los directivos. Arredondo (2004) manifiesta que “el director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución.” Como tal es el responsable de encaminar la institución por él representada. Además “para tener un buen desempeño un director debe contar con 3 habilidades de dirección: habilidades orientadas a la realización de la tarea, habilidades orientadas a la persona del trabajador y habilidades orientadas a la persona del director.” Habilidades que nunca deben omitirse para cumplir con lo encomendado, con lo que se debe encomendar y con el trato entre personas: trabajador – director. Tomando en cuenta estos aspectos y bajo el ámbito del respeto sin duda las relaciones laborales serían un éxito.

Por otro lado: “el propósito de evaluar el desempeño directivo es aportar significativamente a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana, por lo que se pretende fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes establecidos por el currículo nacional de Educación General Básica y de Bachillerato.” Ministerio de Educación (2012)

La práctica de un liderazgo justo, recto y equilibrado es necesario en las instituciones educativas para tener una institución educativa de calidad. Un directivo comprometido a dar de sí, a capacitarse para mejorar las prácticas de liderazgo y gestión, con una misión y visión clara para encaminar las instituciones educativas conseguirá ofertar una educación de calidad, el cual debería ser el ideal de todo directivo.

### **3.4.2 Importancia de la Evaluación de Desempeño Directivo**

La evaluación de desempeño directivo es un proceso cuyo beneficio no se encamina únicamente al servicio de mejoramiento de las funciones directivas, sino también técnico-pedagógicas, ya que permite a los responsables de la dirección de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas que desafíen a alcanzar una educación de mayor calidad. A través de la evaluación se busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las instituciones educativas, plantearse nuevas metas y estrategias que beneficiarán a la calidad de la educación.

### **3.4.3 Dimensiones del Desempeño Directivo**

El modelo de desempeño profesional directivo ecuatoriano considera cuatro grandes dimensiones, y a su vez estas desarrollan estándares generales y específicos. Las dimensiones son liderazgo, gestión del talento humano y recursos, gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

Se pretende a través del modelo de gestión asegurar que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes a su responsabilidad.

Los estándares de gestión escolar se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. Ello involucra la eficacia de la gestión interna como externa que busca el adelanto de la institución educativa.



Los Estándares de liderazgo son instrumentos que permiten verificar el rango de gerencia y dirección que tienen los directivos hacia toda la comunidad educativa.

Los Estándares de gestión del talento humano y recursos se aprovecharán mejor para la organización interna del plantel.

Los Estándares de gestión del clima organizacional y convivencia escolar se refieren a descriptores que reflejan las buenas relaciones y convivencias de la comunidad educativa. Tomado del Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

#### **3.4.4 Instrumentos de Evaluación para el Desempeño Directivo**

Los instrumentos a utilizar para evaluar la gestión institucional en lo que se refiere al desempeño directivo consiste en las siguientes evaluaciones:

Los Instrumentos de Evaluación Interna son los que se utilizan para la evaluación del Director, Rector, Inspector General, Vicerrector o Subdirector consisten en: autoevaluación, evaluación por parte de Consejo Ejecutivo, evaluación por parte de Consejo Estudiantil, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia y evaluación por parte del Supervisor de la Institución. Cada uno de estos instrumentos tiene sus dimensiones, las mismas que se detallan en el siguiente punto.

En la evaluación externa se evalúa los conocimientos según las siguientes pruebas: prueba de Legislación Educativa, prueba de Conocimientos Específicos para Directores, prueba de Conocimientos Específicos para Vicerrectores o Subdirectores y prueba de Conocimientos Específicos para Inspectores Generales. Ministerio de Educación (2012)

#### **3.4.5 Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos**

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos se consideran los siguientes instrumentos: la autoevaluación de los directivos que comprenden el rector, vicerrector y Consejo Ejecutivo; la coevaluación de los

directivos; la evaluación de los directivos por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia y la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de estos instrumentos tiene sus propias dimensiones con su correspondiente valoración, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos, las dimensiones tienen la siguiente valoración: competencias gerenciales (14,65), competencias pedagógicas (3,26) y competencias de liderazgo en la comunidad (2,09). Total 20puntos.

En la Coevaluación por parte de los directivos: competencias gerenciales es valorada sobre 14,59; competencias pedagógicas 3,29 y competencias de liderazgo en la comunidad con 2,12; dando un total de 20 puntos.

En la Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil se valora las siguientes dimensiones: competencias gerenciales sobre 10,00, competencias pedagógicas sobre 3,57 puntos y competencias de liderazgo en la comunidad sobre 6,43. Total 20 puntos.

En la Evaluación por parte de Comité Central de Padres de Familia, las competencias gerenciales equivalen a 10,10; las competencias pedagógicas a 3,16 puntos y competencias de liderazgo en la comunidad a 4,74. Total 20 puntos.

En la Evaluación del Director por parte del Supervisor se evalúa las competencias gerenciales sobre 14,45; competencias pedagógicas sobre 3,11 y competencias de liderazgo en la comunidad sobre 2,44. Total 20 puntos.

Para la desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño Profesional tanto de los directivos como de los docentes se valora las dimensiones en una escala que va de 1 a 5, significando 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; y, 5 = siempre. Para cada valor (de 1 a 5) de la escala de valoración se establece un puntaje. La respuesta de valoración 1 equivale a 0, mientras que de la 2 a la 5 tiene diferentes valoraciones de acuerdo al número de descriptores o estándares que contiene cada dimensión. Chinín (2011)

### 3.4.6 Calificación del Desempeño Profesional Directivo

Según Chinín (2011) la calificación del desempeño directivo se da luego de valorarlos en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el nivel de desempeño profesional tanto directivo como docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

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

## 4. METODOLOGÍA

### Participantes

El presente trabajo de campo sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador durante el año 2011 – 2012 se llevó a efecto en el Colegio Técnico Nacional Huambi, ubicado en la parroquia Huambi, cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago. Esta institución educativa oferta 8vo, 9no y 10mo año de Educación General Básica, así como también el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración: Especialidad Contabilidad. La jornada de estudio de este establecimiento es diurna. Cuenta con un total de 184 estudiantes; sin embargo la investigación realizada consta con 181 estudiantes, debido a su ausencia durante los días de la aplicación de la evaluación. De los 181 estudiantes que aplicaron la encuesta, 121 pertenecen a educación básica y 60 al bachillerato. El total de docentes son 17, incluyendo rector, vicerrector e inspector. Además de la planta administrativa que son 4 personas. El 90% de la comunidad investigada colaboró muy amablemente a pesar de que el 10% indirectamente rehusó colaborar.

Únicamente a los estudiantes de 8vo y 9no año de educación básica se aplicó la muestra de la población; mientras que para el resto de años se aplicó las encuestas a la población total. En la autoevaluación de los docentes constan 13 debido a que un maestro no participó en este proceso, sin embargo fue tomado en cuenta en las demás evaluaciones. En cuanto a la coevaluación, los docentes fueron evaluados por el Director de área a quien corresponde, por el Rector, Vicerrector y 3 miembros de Consejo Ejecutivo. De la misma manera se consideró a los padres de familia para evaluar a los docentes, quienes imparten clases a sus representados.

En lo referente al personal directivo corresponde al Rector, Vicerrector y 3 miembros de Consejo Ejecutivo, los mismos que fueron autoevaluados, coevaluados entre sí, evaluados por el Comité Central de Padres de Familia, Consejo Estudiantil y por el Supervisor de la institución.

Como en todo proceso y cuando se trata de ser evaluados, al principio existió un poco de rechazo por parte del personal docente y en algunos casos no se contó con apoyo, sino más bien desmotivando al estudiantado para que no realizaran las

encuestas. Pese a todo ello y a la gran cantidad de trabajo que tenían que llenar hubo buena respuesta de todos los actores involucrados en este proceso.

### Muestra de la Investigación

Una vez recopilados los datos de la población a investigarse en el Colegio Técnico Nacional Huambi, ver anexos (Tabla 1), se procedió a sacar la muestra para la población del 8vo y 9no año, ya que la población supera a los 30 estudiantes. Para ello se calculó el tamaño de la muestra y seguidamente se sorteó a los estudiantes y padres de familia de los cursos nombrados a través de la aplicación del proceso estadístico aleatorio; mientras que para los otros años se aplicó la encuesta directamente al total de la población por cuanto la población es menor a 30.

La fórmula que se aplicó para la muestra es la siguiente:

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

En donde:

$n$  = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

$N$  = Tamaño de la población

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

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

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

Por ejemplo tenemos la fórmula aplicada a los estudiantes de 8vo año:

*Número total de: 45 estudiantes:*

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(0.05)^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 45}{(0.05)^2 (45 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 46}{(0.0025) (44) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{43.218}{0.11 + 0.9604}$$

$$n = \frac{43.218}{1.0704}$$

$$n = 40.37$$

El número de estudiantes para el muestreo de 8vo año de educación básica es 40. La selección para la muestra de padres de familia fue la misma que se aplicó a los estudiantes. Ver Tabla 2 (anexo), donde se presenta el detalle de las muestras

seleccionadas para realizar la presente investigación, calculada a partir de su respectiva población de estudiantes y de docentes.

Por otra parte, para las encuestas al Rector, Vicerrector, Consejo Ejecutivo, Docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres Familia y Supervisor Escolar, se trabajó con la población.

### **Técnicas e Instrumentos de Investigación**

Entre las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la realización de esta investigación son las siguientes:

#### **Observación**

Este instrumento de investigación se utilizó en la observación de la clase impartida por el maestro evaluado como también durante la aplicación de las encuestas en el lugar de campo, observando las reacciones de algunos estudiantes y maestros.

#### **La Entrevista**

Instrumento empleado con las autoridades del plantel para solicitar permiso y autorización a realizar la investigación de campo en la institución educativa.

#### **La Encuesta**

Tanto para la evaluación del desempeño profesional docente como directivo se utilizó la técnica de la encuesta, en la que se tomó como instrumento de evaluación los cuestionarios elaborados por el Ministerio de Educación.

Para la evaluación del desempeño docente se utilizó la autoevaluación de los docentes, la coevaluación, la evaluación por parte de los directivos, la evaluación por parte de los estudiantes, la evaluación por parte de los padres de familia y la evaluación de la Clase Observada a los docentes. El objetivo de estos instrumentos es reflexionar sobre su desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. De manera general estos instrumentos contienen las siguientes dimensiones a evaluarse, ellas son:

1. Sociabilidad Pedagógica.- hace referencia al trato e importancia que da el maestro a sus estudiantes.
2. Habilidades pedagógicas y didácticas.- se refiere netamente a las destrezas que todo docente debe considerar para desarrollar sus horas clase. Valora el método y procedimiento que los maestros aplican, así como las estrategias que utiliza en su que hacer diario, su actualización y preparación al acudir al aula de clase para impartir sus conocimientos.
3. Desarrollo Emocional.- valora la actitud y trato del docente hacia sí mismo, su profesión, sus colegas, sus discentes y padres de familia.
4. Atención a Estudiantes con necesidades especiales.- valora la actitud del maestro hacia los estudiantes especiales.
5. Aplicación de normas y reglamentos.- valora cuanto el docente se encuentra involucrado con la aplicación de las normas y reglamentos de la institución y su cumplimiento con dichas normas.
6. Relaciones con la comunidad.- evalúa la participación activa del docente con la comunidad en la que se desenvuelve como docente.
7. Clima de trabajo.- valora la actitud del maestro frente a posibles conflictos y si ésta aporta de forma positiva para la comunidad educativa.
8. Disposición al cambio en educación.- hace referencia si el docente evaluado realiza investigaciones de nuevas formas educativas.

La evaluación de la Clase Observada al docente contiene las dimensiones:

9. Actividades iniciales que evalúa algunos criterios que el docente debe cumplir al inicio de una clase como presentar los objetivos a los estudiantes, revisar tareas, etc.
10. Proceso de enseñanza aprendizaje.- donde el maestro cumple o no con ciertos criterios para comprobar si realmente se dio un aprendizaje comprensivo y significativo.
11. El Ambiente en el aula.- valora el trato, disciplina y motivación del docente hacia sus educandos.

En cuanto a los instrumentos para la evaluación del desempeño directivo que se utilizaron para la evaluación son los siguientes: la Autoevaluación de los Directivos, la Coevaluación, la Evaluación por parte de Consejo Estudiantil, la Evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia y la Evaluación por parte del Supervisor. El objetivo de estos cinco instrumentos es obtener información sobre el

desempeño profesional de los directivos, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen. Están compuestos de tres dimensiones que son: Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas y Competencias de Liderazgo en la comunidad.

Estos instrumentos fueron aplicados al Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo; lo cual creó un poco de dificultad ya que estos instrumentos fueron elaborados específicamente para la primera autoridad y no para las demás autoridades.

### **Método Inductivo-Deductivo**

Este método fue utilizado al momento de procesar los resultados y la información de las encuestas. La hipótesis dice que el desempeño docente y directivo de educación básica y de bachillerato es mediocre en el Ecuador, pero al contrastar con los resultados de las encuestas se deduce que la educación es de buena calidad en nuestro país.

### **Método Analítico-Sintético**

También se tomó en cuenta el método analítico sintético para descomponer el todo de la parte teórica y de la parte investigativa y luego reconstruirlo mediante el análisis y síntesis de los temas más apegados a nuestro tema de investigación.

### **Método Hermenéutico**

Utilizado para procesar las fuentes bibliográficas e interpretarlas correctamente, en la elaboración del marco teórico. Además se dio mayor aplicación de este método en el análisis y discusión de los resultados en las encuestas luego de la elaboración de las tablas al observar y buscarle significado a los mismos.

### **Método Estadístico**

Se utilizó el método estadístico al seguir una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación con el propósito de la comprobación de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. Para ello se hizo primero la recolección de los datos mediante las encuestas. Después se procedió con el recuento o cómputo de la información; ya que fue sometida a revisión, clasificación y cómputo numérico, requiriéndose de una computadora y un programa especial para el manejo de bases de datos. Luego se consideró la Presentación, donde se



elaboraron las tablas de manera que se pueda realizar una revisión precisa de los mismos mediante los porcentajes. A ello continuó la Síntesis, donde se resumió la información. Finalmente se procedió al análisis mediante el uso de las tablas, comparando, analizando y resumiendo los resultados de las encuestas.

### **Diseño y procedimiento**

En cuanto al diseño y elaboración de este trabajo se utilizó la investigación socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico.

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

Sintetizando mencionaremos que primeramente se investigó la bibliografía para elaborar el marco teórico, existiendo una variedad de textos muy buenos donde se pudo encontrar información sobre el tema y, gracias al acceso de la tecnología y sus bondades se nos hizo más fácil obtener información debiendo dar especial atención a la confiabilidad de estas.

Con respecto a las dificultades, dudas e incógnitas que se tenía sobre la elaboración del trabajo, nos han sido facilitadas gracias a las tutorías virtuales impartidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, así como también por el gran soporte y apoyo de nuestros queridos tutores.

Respecto a la recolección de datos existió un leve distractor en la institución, creo personalmente por el celo profesional, sin embargo fue superado y se logró obtener la información necesaria. En cuanto a la tabulación de datos no hubiera sido posible terminar sino fuera por el soporte técnico e informático brindado por la universidad, que nos proporcionaron las tablas elaboradas por el Economista Víctor Chinín.

Para la investigación de campo, la información, en primera instancia, fue separada por cursos y de acuerdo al número de maestros que imparten clases en cada uno de ellos; de la misma manera se realizó con los padres de familia, pero por su inasistencia a la convocatoria para realizar las encuestas se envió con los estudiantes a sus casas con el fin de que sean completadas por sus representantes; ya que solo el 25% del total de padres de familia acudieron al llamado.

Una vez recopilada la información se procedió a tabular primeramente por cursos para luego unificarla a un total. Luego de obtener los resultados y porcentajes de cada uno de ellos se procedió a realizar el análisis e interpretación de los mismos, para finalmente en base a los resultados realizar la planificación del proyecto de propuesta de mejoramiento educativo y estructuración del presente informe.

### **Comprobación de los supuestos**

Mediante los instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo (encuestas realizadas) se les asignó criterio matemático, de proceso estadístico, cuyo propósito fue cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo. Con ellos se llegó a tener unos resultados a ser analizados y finalmente determinar las falencias de la institución para desarrollar un plan estratégico de mejoramiento del desarrollo profesional de la institución.

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

## 5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 5.1 RESULTADOS

#### 5.1.1 Desempeño Profesional de los Docentes

##### 5.1.1.1 Autoevaluación de los Docentes

Para la valoración de los estándares en las tablas de evaluación son las siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara Vez	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre

Tabla 1

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012

##### AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	2	15	11	85	13	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	5	38	8	62	13	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	1	8	6	46	6	46	13	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	2	15	11	85	13	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	3	23	10	77	13	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	5	38	8	62	13	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	1	8	6	46	2	15	4	31	13	100
<b>TOTAL</b>												<b>0,72</b>
<b>PUNTAJE</b>												<b>0,637</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>88,47%</b>

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En sociabilidad pedagógica observamos que un 46% de docentes reconocen que solo algunas veces se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes y llaman a los padres de familia o representantes. Mas aun el 8% afirma que rara vez se

preocupa; lo cual es una debilidad muy importante que debe ser corregida, ya que el padre de familia debe estar consciente con lo que sucede con su representado; por lo que los maestros deben comunicar inmediatamente a los padres de familia la ausencia de sus representados.

Tabla 2

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 2 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	2	15	7	54	4	31	13	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	1	8	1	8	8	62	3	23	13	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	4	31	3	23	6	46	13	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	1	8	3	23	3	23	6	46	13	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	3	23	10	77	13	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	3	23	10	77	13	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	2	15	5	38	6	46	13	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	2	15	3	23	8	62	13	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	1	8	4	31	8	62	13	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	2	15	1	8	6	46	4	31	13	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	1	8	2	15	6	46	4	31	13	100



<b>PUNTAJE</b>							<b>4,23</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>							<b>83,23%</b>

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En habilidades pedagógicas y didácticas el 15% rara vez propicia el debate y el respeto a las opiniones diferentes. Además se observa que el 46% algunas veces utiliza en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. Se observa también que en cuanto a desarrollar en los estudiantes algunas habilidades, la más crítica es la de preservar, el cual el 15% lo realizan rara vez, el 31% algunas veces y lamentablemente en siempre nadie lo practica. A ello se nota que un 31% de docentes algunas veces dan a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo. Para que las clases de los docentes sean de interés deben al inicio presentar los objetivos y temas de las asignaturas, así como también estar actualizado en el uso de tecnología de comunicación e información para aplicarlas en el aula clase; de esta manera existirá motivación e información suficiente del por qué y para qué estudiar en el estudiantado.

Tabla 3

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	2	15	0	0	5	38	6	46	13	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	0	0	9	69	4	31	13	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	23	10	77	13	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	1	8	6	46	6	46	13	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	1	8	5	38	7	54	13	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	2	15	1	8	3	23	5	38	2	15	13	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0	0	4	31	3	23	6	46	13	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	1	8	1	8	5	38	6	46	13	100

3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	1	8	3	23	9	69	13	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	3	23	10	77	13	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	3	23	10	77	13	100
<b>TOTAL</b>											<b>0,844</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>1,13</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>74,69%</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En cuanto al desarrollo emocional del docente se observa que el 15% nunca se siente estimulado por sus superiores, rara vez el 8% y en algunas veces se ubica un 23%. Las autoridades necesitan estar conscientes de no descuidar la importancia de motivar y estimular a los docentes para que cumplan mejor sus labores y responsabilidades.

Tabla 4

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

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

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
	0	0	0	0	4	31	4	31	5	38	13	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	2	15	1	8	5	38	5	38	13	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	2	15	1	8	5	38	5	38	13	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0		0	4	31	5	38	4	31	13	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	1	8	1	8	2	15	4	31	5	38	13	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	1	8	3	23	6	46	3	23	13	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0	3	23	6	46	4	31	13	100

4.8. Permiso que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	6	46	7	54	13	100
4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0	1	8	7	54	5	38	13	100
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0	2	15	4	31	7	54	13	100
<b>TOTAL</b>											<b>0,763</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>1,03%</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>74%</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, el 8% rara vez propone tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y el 23% algunas veces. Vemos además que solo el 31% siempre elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.

Se debe manifestar que el aprendizaje es efectivo y de calidad cuando los docentes conocen las necesidades de los estudiantes para la elaboración de las adaptaciones curriculares y la asignación de tareas individuales, ya que no todos los estudiantes tienen los mismos conocimientos para partir de un mismo nivel, razón por lo que en lugar de ser significativos han sido únicamente memorísticos.

Tabla 5

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

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

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 5 APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	1	8	1	8	3	23	8	62	13	100
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	2	15	11	85	13	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	2	15	11	85	13	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	1	8	4	31	8	62	13	100



5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	1	8	6	46	6	46	13	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	6	46	7	54	13	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	1	8	4	31	8	62	13	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0		0	4	31	9	69	13	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	3	23	0	0	10	77	13	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	3	23	0	0	1	8	9	69	13	100
<b>TOTAL</b>											<b>0,914</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>1,03</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>88,73%</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En la dimensión de aplicación de normas y reglamentos el descriptor con mayor problema es faltar a su trabajo solo en caso de fuerza mayor con un 23% que lo practica rara vez. Faltar al trabajo solo en caso de fuerza mayor demuestra la responsabilidad y compromiso que el docente debe tener frente a su desempeño profesional. En este caso existen docentes que deben cambiar su forma de proceder para mejorar su desempeño profesional.

Tabla 6

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

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

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 6. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1	2	3	4	5							
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	3	23	4	31	6	46	13	100
6.2.Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	1	8	4	31	5	38	3	23	13	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	2	15	3	23	8	62	13	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	2	15	5	38	6	46	13	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	1	8	7	54	5	38	13	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	1	8	6	46	6	46	13	100

6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0	0	6	46	7	54	13	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	38	8	62	13	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	1	8	0	0	0	0	6	46	6	46	13	100
<b>TOTAL</b>											<b>0,775</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>1,03</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>80,73%</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

La relación de los docentes con la comunidad tiene un promedio general de 80,73%; Se percibe que los estándares son logrados debido a la iniciativa de otros. El docente mismo no lidera para estar al frente en actividades con la comunidad, le gusta participar mas no involucrarse; por ello el índice muy bajo en cuanto a programar actividades para realizar con los padres de familia y representantes, lo cual representa al 8% que rara vez lo practica y el 31% algunas veces.

Tabla 7

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

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

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 7 CLIMA DE TRABAJO</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	1	8	7	54	5	38	13	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	1	8	8	62	4	31	13	100
7.3.Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	0	0	9	69	4	31	13	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	1	8	6	46	6	46	13	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	1	8	4	31	8	62	13	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0		0	0	0	8	62	5	38	13	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	1	8	7	54	5	38	13	100

7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	2	15	4	31	7	54	13	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0	0	8	62	5	38	13	1000
<b>TOTAL</b>											<b>0,777</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>0,93</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>83,6%</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

El clima de trabajo donde se desempeña el docente en sí no presenta mayor dificultad. Se puede decir que el índice más bajo está en algunas veces con un 15% refiriéndose a estar dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas de las del docente.

Respetar las opiniones, ideas de otras personas es necesario para entablar buenas relaciones interpersonales basadas en el respeto y consideración a los demás, lo cual el docente debe cultivar al 100% en su lugar de trabajo.

### 5.1.1.2 Coevaluación de los docentes

Tabla 8

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012

#### COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERARSE:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	N.	%
<b>El docente:</b>	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	2	14	3	21	6	43	3	21	14	100
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	1	7	3	21	2	14	5	36	3	21	14	100
1.3 Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	7	50	7	50	14	100
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	1	7	1	7	6	43	2	14	4	29	14	100
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	3	21	7	50	4	29	14	100

1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	5	36	3	21	6	43	14	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	1	7	0	0	5	36	5	36	3	21	14	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	1	7	0	0	5	36	5	36	3	21	14	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	7	0	0	1	7	3	21	9	64	14	100
<b>TOTAL</b>												<b>2,509</b>
<b>PUNTAJE</b>												<b>3,46</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>72,5%</b>

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Al analizar la coevaluación de los docentes en el área pedagógica, los resultados están dentro de un parámetro que se practica entre algunas veces y frecuentemente. Sin embargo, el 14% rara vez enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional y el 21% algunas veces; lo que da a entender que más del 25% no practica este estándar a cabalidad. En cuanto a planificar las clases en coordinación con los compañeros de área es otra debilidad que debe ser corregida y practicada bajo el compromiso de cada docente. Se observa que el 7% nunca lo realiza; el 21% solo rara vez y el 14% frecuentemente. También se observa que el 7% de docentes nunca utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, otro 7% utiliza rara vez y el 43% algunas veces. Nuevamente se considera que los docentes tienen que realizar las planificaciones de clases pero esta vez con su correspondiente área y utilizar tecnologías de comunicación e información.

Tabla 9

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y  
REGLAMENTOS**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>												
<b>REGLAMENTOS ASPECTOS A CONSIDERARSE: El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	4	29	10	71	14	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	2	14	6	43	6	43	14	100

2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	1	7	0	0	2	14	5	36	6	43	14	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	2	14	1	7	8	57	3	21	14	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0	0	0	0	4	29	8	57	2	14	14	100
<b>TOTAL</b>											<b>1,520</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>1,92</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>79,20%</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En el cumplimiento de normas y reglamentos observamos que la principal dificultad se encuentra en la programación de actividades para realizar con padres de familia. El 29% lo realiza algunas veces. Otro aspecto a notarse es que rara vez el 14% llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca, mostrando falta de educación e irrespeto a las demás personas convocadas; por lo que se manifiesta que la calidad del desempeño docente también está caracterizado por el cumplimiento de las normas y reglamentos establecidas por las autoridades superiores. Por lo tanto es necesario que estas normas y reglamentos sean consensuadas para el conocimiento y aplicación correcta de ellas.

Tabla 10

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE: El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	3	21	9	64	2	14	14	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	1	7	9	64	4	29	14	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	3	21	7	50	4	29	14	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	2	14	8	57	4	29	14	100
<b>TOTAL</b>											<b>1,190</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>1,54</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>77,3%</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

La disposición de cambio en la educación tiene un equivalente al 77,3% en forma general; pero se observa que el parámetro más bajo en el que se encuentran los descriptores es el de algunas veces. El 21% propone nuevas formas e iniciativas de trabajo y colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI.

El hecho de no proponer nuevas iniciativas de trabajo y no colaborar la consecución de metas y objetivos del PEI da a entender que la institución no está innovándose y proyectándose a ser una institución de calidad, objetivo vital de toda institución educativa.

Tabla 11

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL												
ASPECTOS A CONSIDERARSE: El docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
4.1.Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	1	7	9	64	4	29	14	100
4.2.Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	1	7	1	7	12	85	14	100
4.3.Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	3	21	9	64	2	14	14	100
4.4.Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	2	14	3	21	2	14	7	50	14	100
4.5.Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	2	14	3	21	3	21	4	29	2	14	14	100
4.6.Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	3	21	8	57	2	14	1	7	14	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	2	14	2	14	4	29	3	21	3	21	14	100
4.8.Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	2	14	2	14	6	43	4	29	14	100
<b>TOTAL</b>											<b>2,254</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>3,08</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>73,2</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En el desarrollo emocional, el 14% nunca se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes y un 21% manifiesta rara vez. Igualmente se observa que un 14% nunca se preocupa sinceramente por la falta de un compañero y otro 14% rara vez lo hace, razón de ello puede ser que se observa en otro descriptor que solo al 7% le gratifica la relación afectiva con los colegas. La estabilidad emocional

es fundamental en todas las personas y con mayor razón los docentes por trabajar específicamente en la formación de ellas. Lamentablemente los resultados dan a notar que emocionalmente el docente necesita estabilidad emocional para desempeñarse bien.

### 5.1.1.3 Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos de la Institución

Tabla 12

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012

#### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERARSE:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
El docente:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	1	1	0	0	16	23	36	51	17	24	70	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	6	9	4	6	21	30	28	40	11	16	70	100
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	1	1	0	0	19	27	36	51	14	20	70	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	1	1	3	4	16	23	36	51	14	20	70	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	1	1	11	16	39	56	19	27	70	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	1	1	8	11	41	59	20	29	70	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	7	10	2	3	14	20	42	60	5	7	70	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	1	1	11	16	34	49	24	34	70	100
<b>TOTAL</b>											<b>1,702</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>2,35</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>73,7%</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

La dimensión de sociabilidad pedagógica por parte de los directivos manifiestan que aproximadamente el 25% de los maestros cumplen en forma general siempre con los estándares de esta dimensión; mientras que el 50% los hace frecuentemente y el otro 25% cumple algunas veces. El principal problema es no reajustar la programación de acuerdo a los resultados de evaluación, practicado por el 7% de los docentes siempre, pero el 10% nunca y rara vez el 3%. También se nota la despreocupación del docente ante la falta de un alumno, sin preguntar a su representante el motivo de la ausencia de su dirigido, lo que corresponde que el 9% nunca lo hace y un 6% rara vez.

Conocemos que uno de los propósitos de la evaluación es obtener información, procesarlo y tomar medidas de corrección en base de los resultados por lo que los docentes deben aplicarlo para mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje.

Tabla 13

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: ATENCIÓN  
A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA:2 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES</b>													
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>		
	1		2		3		4		5		N.	%	
En promedio, el docente de su institución:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	1	1	4	6	15	21	35	50	15	21	70	100	
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	15	21	31	44	24	34	70	100	
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	8	11	0	0	0	0	17	24	45	64	70	100	
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	2	3	5	7	20	29	35	50	8	11	70	100	
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	2	3	1	1	15	21	38	54	14	20	70	100	
2.6 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	7	10	3	4	21	30	27	39	12	17	70	100	
2.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	7	10	7	10	15	21	24	34	17	24	70	100	



<b>TOTAL</b>												<b>1,468</b>
<b>PUNTAJE</b>												<b>2,94</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>76%</b>

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En cuanto a la atención que brindan los docentes a estudiantes con necesidades individuales los directivos manifiestan que el 11% de los docentes nunca permiten durante la clase preguntas e inquietudes de los estudiantes. Además que el 10% nunca se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal y que el 4% lo hace rara vez. Por otro lado el 10% manifiesta que nunca el docente colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.

El docente debe conocer que la interacción activa de los docentes y estudiantes en la hora clase permite el desarrollo intelectual y afectivo; por lo que debe ser practicado en la clase, así como también la comunicación permanente con los padres de familia fortalece la atención por parte de los docentes a los estudiantes.

Tabla 14

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS:  
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERAR:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
<b>El docente:</b>	1		2		3		4		5			
En promedio, el docente de su institución:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	1	1	0	0	22	31	33	47	14	20	70	100
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	1	1	0	0	5	7	33	47	31	44	70	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	1	1	2	3	15	21	24	34	28	40	70	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	2	3	1	1	8	11	32	46	27	39	70	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	1	1	0	0	9	13	29	41	31	44	70	100
3.6. Al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	2	3	9	13	40	57	19	27	70	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	1	1	3	4	4	6	41	59	21	30	70	100

3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	1	1	5	7	29	41	35	50	70	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	8	11	13	19	25	36	12	17	12	17	70	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria	1	1	2	3	17	24	34	49	16	23	70	100
<b>TOTAL</b>											<b>2,232</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>2,94</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>76%</b>	

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi  
Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Desde el punto de vista de los directivos, los docentes en habilidades pedagógicas y didácticas no superan una valoración que sobresalga al 50% en la práctica de siempre, excepto en la entrega de libretas. Como nudo crítico en esta dimensión podemos observar que el 11% de los docentes nunca utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, seguido por un 19% que lo hace rara vez. Nuevamente el docente debe usar y aplicar dichas tecnologías.

Tabla 15

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE: El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
En promedio, el docente de su institución:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	4	6	10	14	25	36	20	29	11	16	70	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	1	1	8	11	9	13	22	31	30	43	70	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	5	7	10	14	13	19	28	40	14	20	70	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	8	11	9	13	16	23	20	29	17	24	70	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	1	1	0	0	12	17	35	50	22	31	70	100



Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi  
Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En la relación de los docentes con la comunidad hay un porcentaje bajo dentro del rango de siempre. Son pocos los docentes que hacen de esta dimensión una realidad. Así se puede notar que el 10% de docentes nunca comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo, a un 4% que comparte rara vez y al 21% algunas veces. También se observa que al 6% nunca le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes y a un 10% que programa rara vez. Es importante mencionar que para elevar la calidad del desempeño docente es necesario que el docente planifique y se involucre en actividades que permita relacionarse con los padres de familia; así como también consensuar estrategias de enseñanza entre docentes.

#### 5.1.1.4 Evaluación de los Docentes por los Estudiantes de la Institución

Tabla 17

#### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012

#### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS													
ASPECTOS A CONSIDERARSE: El docente:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N.	%	
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.			%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	66	5	74	5	161	12	347	26	703	52	1351	100	
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	47	3	76	6	149	11	389	29	690	51	1351	100	
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	42	3	78	6	169	13	350	26	712	53	1351	100	
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	60	4	67	5	176	13	368	27	680	50	1351	100	
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	62	5	60	4	159	12	326	24	744	55	1351	100	
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	37	3	89	7	193	14	381	28	651	48	1351	100	

1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	165	12	92	7	169	13	307	23	618	46	1351	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	42	3	86	6	154	11	304	23	765	57	1351	100
1.8.2. Sintetizar.	42	3	71	5	169	13	357	26	712	53	1351	100
1.8.3. Reflexionar.	35	3	53	4	168	12	331	25	764	57	1351	100
1.8.4. Observar.	35	3	57	4	162	12	333	25	764	57	1351	100
1.8.5. Descubrir.	40	3	67	5	168	12	331	25	745	55	1351	100
1.8.6. Redactar con claridad.	40	3	57	4	162	12	346	26	746	55	1351	100
1.8.7. Escribir correctamente.	46	3	67	5	150	11	332	25	756	56	1351	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	68	5	71	5	148	11	389	29	675	50	1351	100
<b>TOTAL</b>											<b>8,422</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>10,97</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>76,77%</b>	

Fuente: Encuesta a Estudiantes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En referencia a las habilidades pedagógicas y didácticas observamos que un promedio entre 46 y 56% de estudiantes considera que los docentes cumplen a cabalidad. Un 25% lo realiza frecuentemente y el otro 25% está repartido entre algunas veces, rara vez y nunca. El porcentaje más bajo está dado en la utilización de tecnología de comunicación para impartir sus clases; un 12% que nunca usa, seguido por un 7% rara vez y un 13% que se refiere a algunas veces. Nuevamente el docente debe utilizar tecnología de comunicación e información en sus horas clases.

Tabla 18

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 - 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:  
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b> El docente:	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	44	3	52	4	147	11	336	25	772	57	1351	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	25	2	45	3	140	10	360	27	781	58	1351	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	42	3	61	5	175	13	350	26	723	54	1351	100

2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	49	4	78	6	176	13	343	25	705	52	1351	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	74	5	86	6	191	14	366	27	634	47	1351	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	84	6	76	6	205	15	346	26	640	47	1351	100
<b>TOTAL</b>											<b>3,370</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>4,12</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>84,81</b>	

Fuente: Encuesta a Estudiantes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En las habilidades de sociabilidad pedagógica los alumnos consideran en un 50% excelentes a los docentes, ya que lo practican siempre, frecuentemente el 25% y el resto distribuidos entre algunas veces, rara vez y nunca. Los estándares menos ejercitados por los docentes son el realizar resúmenes al final de la clase con el 5% que manifiesta que nunca lo hacen y el 6% rara vez. Otra debilidad a ser tomada en cuenta es el aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje para los estudiantes con una valoración del 6% que corresponde a nunca y otro 6% a rara vez; los mismos que son los más bajos en cuanto a los docentes que siempre lo hacen.

Una clase para que sea comprendida necesita siempre al final resaltar los puntos básicos mediante un resumen o síntesis que debe ser dado por el maestro para reforzar el aprendizaje en el estudiante, por lo que no debe pasar por alto.

Tabla 19

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5			
El docente:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	160	12	86	6	200	15	333	25	572	42	1351	100









2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	51	4	33	2	95	7	280	21	892	66	1351	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	34	3	35	3	107	8	335	25	840	62	1351	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	53	4	48	4	133	10	343	25	774	57	1351	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	149	11	75	6	149	11	283	21	695	51	1351	100
<b>TOTAL</b>											<b>2,864</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>3,37</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>85%</b>	

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En cuanto a la aplicación de normas y reglamentos se refiere, en el parámetro de nunca, el 11% de padres de familia afirma que los docentes no se comunican con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, seguido por el 6% que afirma que lo hacen rara vez. Lo cual el docente debe considerarlo y poner en práctica.

Tabla 23

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:  
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>													
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>		
	1		2		3		4		5		N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
El docente:													
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	62	5	47	3	107	8	306	23	829	61	1351	100	
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	79	6	54	4	152	11	354	26	712	53	1351	100	
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	49	4	41	3	129	10	332	25	800	59	1351	100	

3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	62	5	69	5	152	11	361	27	707	52	1351	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	126	9	94	7	157	12	296	22	678	50	1351	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	179	13	89	7	148	11	296	22	639	47	1351	100
<b>TOTAL</b>											<b>3,958</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>5,05</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>78,4%</b>	

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En sociabilidad pedagógica los padres de familia manifiestan que los rangos más bajos en la frecuencia de siempre, resultan ser los más altos en nunca; ellos son que no se comunican con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas con el 13% y no se preocupan cuando su hijo o representado falta con el 9% en el rango de nunca; mientras que en rara vez los dos tienen un porcentaje equivalente al 7%.

Tabla 24

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

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

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
El docente:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	105	8	74	5	151	11	338	25	683	51	1351	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	244	18	76	6	149	11	303	22	579	43	1351	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	162	12	85	6	174	12	347	25	633	45	1401	100

4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	60	4	57	4	142	11	362	27	730	54	1351	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	155	11	63	5	144	11	304	23	685	51	1351	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	172	13	78	6	155	11	287	21	659	49	1351	100
<b>TOTAL</b>											<b>3,674</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>5,05</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>72,8%</b>	

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En la dimensión de atención de estudiantes con necesidades individuales no sobrepasa del 50% en el parámetro de siempre. Se vuelve a notar que el docente nunca recomienda al padre de familia que su representado sea atendido por un profesional con el 18%. El 13% manifiesta que el docente nunca realiza talleres de recuperación pedagógica (extra clases); así como también el 12% afirma que nunca asigna tareas especiales a su representado en la clase. De la misma manera estos tres descriptores tienen un porcentaje del 6% en rara vez.

#### 5.1.1.6 Observación de la Clase Impartida por los Docentes

Tabla 25

#### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012

#### OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES: ASIGNATURA DE LA HORA OBSERVADA

ASIGNATURA	TOTAL
Lenguaje y Comunicación	3
Ciencias Naturales	3
Estudios Sociales	3
Matemáticas	1
Inglés	1
Computación	1
Módulo de Compra y Venta	1
Contabilidad	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En lo que se refiere a la observación de la clase impartida por los docentes se concluye que 3 docentes son evaluados en Lenguaje y Comunicación, 3 en Ciencias

Naturales y 3 en Estudios Sociales. En otras asignaturas son evaluados únicamente un profesor.

Tabla 26

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES: ACTIVIDADES INICIALES**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 1. ACTIVIDADES INICIALES</b>						
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN				TOTAL	
	SÍ		NO			
	N.	%	N.	%	N.	%
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	57	6	43	14	100
2. Inicia su clase puntualmente	12	86	2	14	14	100
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	6	43	8	57	14	100
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	10	71	4	29	14	100
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	71	4	29	14	100
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	5	36	9	64	14	100
<b>TOTAL</b>	<b>6,38</b>					
<b>PUNTAJE</b>	<b>7,50</b>					
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>85%</b>					

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En cuanto a actividades iniciales en la observación de clase dada por los docentes se observa que existe descuido en cuanto a revisar las tareas enviadas a casa, ya que el 57% no revisa. Tampoco se realiza la evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar con un equivalente al 64%, aspecto importante a ser considerado para reforzar o continuar con nuevos aprendizajes.

Tabla 27

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES: PROCESO DE APRENDIZAJE**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: PROCESO DE APRENDIZAJE</b>						
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE</b>	<b>VALORACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>	
	<b>SÍ</b>		<b>NO</b>			
	<b>N.</b>	<b>%</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9	64	5	36	14	100
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10	71	4	29	14	100
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	11	79	3	21	14	100
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	14	100	0	0	14	100
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	64	5	36	14	100
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	71	4	29	14	100
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	13	93	1	7	14	100
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	93	1	7	14	100
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	6	43	8	57	14	100
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	7	50	7	50	14	100
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	57	6	43	14	100
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	2	14	12	86	14	100
13. Envía tareas	7	50	7	50	14	100
<b>TOTAL</b>	<b>14,88</b>					
<b>PUNTAJE</b>	<b>16,25</b>					
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>92%</b>					

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En el proceso de aprendizaje en la clase impartida, un alto porcentaje, el 57%, aunque de el refuerzo no resume los puntos más importantes del tema. También se observa un alto porcentaje de docentes, el 86%, no utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. Anteriormente ya se mencionó la importancia del por que resumir los puntos más importantes, razón por la cual el docente no debe pasar por alto esta actividad.

Tabla 28

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES: AMBIENTE EN EL AULA**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: AMBIENTE EN EL AULA</b>						
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE</b>	<b>VALORACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>	
	<b>SÍ</b>		<b>NO</b>			
	<b>N.</b>	<b>%</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	12	86	2	14	14	100
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	93	1	7	14	100
3. Valora la participación de los estudiantes.	12	86	2	14	14	100
4. Mantiene la disciplina en el aula.	12	86	2	14	14	100
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	12	86	2	14	14	100
<b>TOTAL RESPUESTAS</b>	<b>6,1</b>	<b>87</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>PUNTAJE TOTAL.</b>	<b>6,25</b>	<b>87</b>	<b>11,3</b>	<b>13</b>	<b>88</b>	<b>100</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO.</b>	<b>98%</b>		<b>0,00</b>			

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

El ambiente en el aula durante las clases impartidas por los maestros es agradable, manifiestan ser cálidos y afectuosos con los estudiantes casi en un 100%. También les gusta tener la participación activa de los estudiantes, sin presentar mayor dificultad.

## 5.1.2 Evaluación del Desempeño Profesional Directivo en el Colegio Técnico Nacional Huambi

### 5.1.2. 1 Autoevaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo

Tabla 29

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012

#### AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERARSE:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100	



1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	1	20	0	0	2	40	2	40	5	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2	40	1	20	2	40	5	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1	20	0	0	4	80	5	100
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	20	0	0	0	0	3	60	1	20	5	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	1	20	0	0	0	0	3	60	1	20	5	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	1	20	0	0	0	0	3	60	1	20	5	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100

1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	2	40	1	20	2	40	5	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	20	0	0	4	80	5	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	1	20	0	0	2	40	1	20	1	20	5	100
1.45 Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	2	40	2	40	1	20	5	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	1	20	0	0	0	0	2	40	2	40	5	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	20	0	0	0	0	2	40	2	40	5	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	1	20	1	20	0	0	2	40	1	20	5	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	1	20	0	0	1	20	0	0	3	60	5	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	1	20	0	0	0	0	2	40	2	40	5	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	1	20	0	0	1	20	1	20	2	40	5	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	20	0	0	0	0	2	40	2	40	5	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	20	0	0	0	0	2	40	2	40	5	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	1	20	0	0	1	20	1	20	2	40	5	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100

1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
<b>TOTAL</b>											<b>12,429</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>14,65</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>84,83%</b>	

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Al revisar el resultado de las encuestas realizadas a los directivos se observa que en la dimensión de aspectos gerenciales, los estándares son cumplidos satisfactoriamente en un 84,83%, salvo algunos que no se dan debido a que no son propios o no es responsabilidad directa de Consejo Ejecutivo, entre ellos está que el 20% rara vez entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.

El 20% nunca dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia; supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil; jerarquiza los objetivos que desea alcanzar con el Plan Institucional; promueve la investigación pedagógica; realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Ejecutivo; Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución; Realiza arqueos de caja; Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal; Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución; Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado a los organismos internos de la institución; Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central; Coordina con el Tesorero, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento; y no informa sobre la ejecución de los recursos recaudados a los organismos externos a la institución.

En cuanto a propiciar el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución, ninguna autoridad lo realiza a cabalidad, marcándose como un 0% dentro de la valoración siempre.

Si la mayor parte de los descriptores tienen problemas se entiende que es por el desconocimiento de los estándares de desempeño profesional directivo, por lo que deben ser socializados e informados a la parte directiva.

Tabla 30

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>													
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>		
	1		2		3		4		5		N.	%	
El docente:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			N.
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.2 Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100	
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	3	60	1	20	1	20	5	100	
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	2	40	2	40	1	20	5	100	
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	1	20	0	0	2	40	2	40	5	100	
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	2	40	2	40	1	20	5	100	
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100	
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100	
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100	

2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
<b>TOTAL</b>												<b>2,832</b>
<b>PUNTAJE</b>												<b>3,26</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>86,87%</b>

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En la dimensión de Competencias Pedagógicas por parte de los directivos, obtienen una calificación 2,832, cuyo equivalente es el 86,87% de su nota total.

Se observa un equilibrio entre el parámetro frecuentemente y siempre, 4 y 5 respectivamente. El descriptor verifica la aplicación de la planificación didáctica tiene un 20% que rara vez se cumple. Llama la atención en cuanto a observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre se da en un 60% con la frecuencia de algunas veces.

La falta de verificación de la planificación didáctica ha sido realizada a medias por las autoridades y más aun la observación de clases, ya que por motivos de no incomodar a los docentes se da de manera indirecta. Si se cumpliera honestamente con estos dos descriptores y en base a ellas los docentes tomaran en cuenta las sugerencias dadas seguramente se diera la revolución en cuanto a la calidad educativa.

Tabla 31

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5			
El docente:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100



1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	3	21	3	21	8	57	14	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	6	43	2	14	6	43	14	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	6	43	0	0	0	0	2	14	6	43	14	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	3	21	1	7	3	21	5	36	2	14	14	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2	14	4	29	8	57	14	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	5	36	2	14	1	7	2	14	4	29	14	100
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	6	43	2	14	3	21	1	7	2	14	14	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	8	57	0	0	0	0	3	21	3	21	14	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	1	7	2	14	3	21	4	29	4	29	14	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	2	14	6	43	6	43	14	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	2	14	4	29	3	21	5	36	14	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	1	7	0	0	2	14	5	36	6	43	14	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	1	7	1	7	6	43	2	14	4	29	14	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	6	43	2	14	0	0	2	14	4	29	14	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	6	43	2	14	0	0	2	14	4	29	14	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	6	43	1	7	2	14	2	14	3	21	14	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	6	43	3	21	2	14	3	21	14	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	6	43	1	7	1	7	3	21	3	21	14	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	1	7	2	14	3	21	4	29	4	29	14	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	1	7	6	43	3	21	4	29	14	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	6	43	1	7	2	14	3	21	2	14	14	100

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	6	43	0	0	2	14	2	14	4	29	14	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	6	43	0	0	1	7	4	29	3	21	14	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	7	50	1	7	0	0	4	29	2	14	14	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	7	50	0	0	1	7	1	7	5	36	14	100
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	1	7	0	0	1	7	7	50	5	36	14	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	1	7	0	0	1	7	6	43	6	43	14	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1	7	7	50	6	43	14	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	6	43	0	0	1	7	3	21	4	29	14	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	6	43	0	0	1	7	3	21	4	29	14	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	6	43	0	0	1	7	4	29	3	21	14	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1	7	7	50	6	43	14	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	1	7	2	14	1	7	3	21	7	50	14	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	4	29	5	36	5	36	14	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	6	43	0	0	2	14	3	21	3	21	14	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	5	36	4	29	5	36	14	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	6	43	1	7	4	29	2	14	1	7	14	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1	7	2	14	4	29	7	50	14	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	3	21	3	21	6	43	2	14	14	100



1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	6	42	2	14	0	1	3	21	3	21	14	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	4	29	0	0	3	21	3	21	4	29	14	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	7	50	3	21	1	7	1	7	2	14	14	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	6	42	0	0	0	1	4	28	4	28	14	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	8	57	0	0	2	14	4	29	14	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	7	50	0	1	3	21	4	28	14	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	3	2	49	2	49	14	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	6	43	3	21	3	21	2	14	14	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	3	21	5	36	6	43	14	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	5	36	0	0	6	43	3	21	14	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	2	14	3	21	1	7	8	57	14	100
1.51. Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	4	29	6	43	3	21	1	7	14	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	7	50	7	50	4	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	2	14	3	21	2	14	7	50	14	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	2	14	2	14	3	21	7	50	14	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	8	57	2	14	4	29	14	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	5	36	0	0	3	21	3	21	3	21	14	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	3	21	10	71	1	7	14	100

1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	5	36	5	36	4	29	14	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	3	21	6	43	2	14	3	21	14	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	3	21	3	21	3	21	1	7	4	29	14	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	1	7	3	21	1	7	0	1	9	63	14	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	3	21	0	0	11	79	14	100
<b>PUNTAJE</b>												<b>8,760</b>
<b>TOTAL</b>												<b>14,59</b>
<b>PROMEDIO</b>												<b>60%</b>

Fuente: Coevaluación de Directivos del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En competencias gerenciales que los directivos se coevalúan concluimos que el 57% nunca realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio, previo conocimiento y autorización del Consejo Ejecutivo; que el 50% nunca propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias; tampoco promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. Igualmente nunca organiza con el Consejo Ejecutivo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional. Con un porcentaje de 43% encontramos que nunca rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. Tampoco estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes. No identifica las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional. Con el mismo porcentaje nunca propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución; como tampoco maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.

Tabla 33

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011-2012**

**COEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERARSE: El rector:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0%	0	0%	8	57%	2	14%	4	29%	14	100%
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0%	6	43%	3	21%	2	14%	3	21%	14	100%
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0%	4	29%	3	21%	2	14%	5	36%	14	100%
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	3	21%	6	43%	2	14%	2	14%	1	7%	14	100%
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	6	43%	0	0%	2	14%	5	36%	1	7%	14	100%
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	3	21%	3	21%	3	21%	2	14%	3	21%	14	100%
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	2	14%	6	43%	4	29%	1	7%	1	7%	14	100%
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0%	3	21%	4	29%	2	14%	5	36%	14	100%
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	5	36%	6	43%	2	14%	0	0%	1	7%	14	100%
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	3	21%	4	29%	3	21%	2	14%	2	14%	14	100%
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	3	21%	3	21%	3	21%	2	14%	3	21%	14	100%
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0%	6	43%	2	14%	2	14%	4	29%	14	100%
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	3	21%	5	36%	2	14%	4	29%	0	0%	14	100%

2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0%	9	64%	0	0%	1	7%	4	29%	14	100%
<b>TOTAL</b>											<b>1,563</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>3,29</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>47,51%</b>	

Fuente: Coevaluación de Directivos del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En cuanto a competencias pedagógicas las autoridades del plantel tienen una valoración muy baja. En todos los descriptores el mayor porcentaje se centra en rara vez, lo cual es muy preocupante. Al parecer solo un directivo o máximo dos lo practican siempre y el resto muy pocas veces debido a que en la institución se ha dado esta tarea únicamente al vicerrector.

El 43% rara vez organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo, con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente. En cuanto a Observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre el 43% manifiesta rara vez y el 21% nunca. Con respecto a verificar la aplicación de la planificación didáctica lo realiza el 43% rara vez y el 14% nunca. Referente a realizar acciones para evitar la repitencia de los estudiantes el 43% lo hace rara vez y el 36% nunca.

Tabla 34

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011-2012**

**COEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA; 3. LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
El rector:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0%	3	21%	6	43%	2	14%	3	21%	14	100%
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0%	0	0%	3	21%	5	36%	6	43%	14	100%
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0%	6	43%	0	0%	2	14%	6	43%	14	100%

3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0%	6	43%	3	21%	2	14%	3	21%	14	100%
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	3	21%	0	0%	3	21%	2	14%	6	43%	14	100%
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0%	3	21%	3	21%	1	7%	7	50%	14	100%
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0%	0	0%	3	21%	6	43%	5	36%	14	100%
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0%	3	21%	2	14%	8	57%	1	7%	14	100%
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0%	0	0%	5	36%	5	36%	4	29%	14	100%
<b>TOTAL</b>												<b>1,433</b>
<b>PUNTAJE</b>												<b>2,12</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>67,59%</b>

Fuente: Coevaluación de Directivos del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En competencias de liderazgo en la comunidad se obtiene una valoración equivalente al 67,59%. Existe una valoración baja en cuanto a la frecuencia siempre y muestra mayor índice de repetición entre algunas veces y rara vez; lo que da a entender que el liderazgo con la comunidad por parte de los directivos es pobre; ya que el 43% manifiesta que rara vez mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad; de la misma manera manifiestan que evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.

Por otro lado en el parámetro de nunca se observa a un 21% que no delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.

### 5.1.2.3 Evaluación del Desempeño Profesional Directivo por parte del Consejo

#### Estudiantil

Tabla 35

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012

#### EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERARSE: El rector:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0%	0	0%	1	14%	2	29%	4	57%	7	100%
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0%	0	0%	0	0%	5	71%	2	29%	7	100%
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0%	0	0%	0	0%	3	43%	4	57%	7	100%
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0%	0	0%	1	11%	3	45%	3	45%	7	100%
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0%	1	14%	1	14%	3	43%	2	29%	7	100%
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0%	0	0%	1	14%	3	43%	3	43%	7	100%
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0%	0	0%	0	0%	3	43%	4	57%	7	100%
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0%	0	0%	1	14%	1	14%	5	71%	7	100%
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0%	0	0%	1	14%	2	29%	4	57%	7	100%
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	14%	0	0%	1	14%	4	57%	1	14%	7	100%
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0%	0	0%	0	0%	3	43%	4	57%	7	100%
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0%	0	0%	0	0%	5	71%	2	29%	7	100%

1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0%	1	14%	1	14%	3	43%	2	29%	7	100%
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0%	1	14%	2	29%	1	14%	3	43%	7	100%
<b>TOTAL</b>											<b>7,468</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>10,00</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>74,68%</b>	

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Desde el punto de vista de Consejo Estudiantil de la institución con respecto a competencias gerenciales concluimos que el promedio general es del 74,68%, notándose los porcentajes más altos en frecuentemente y siempre, sin embargo se observa que el estándar orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central el 14% que no lo practica y otro 14% que lo hace algunas veces. Además el 14% rara vez rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.

Tabla 36

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE CONSEJO ESTUDIANTIL:  
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b> El rector:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0%	0	0%	6	17%	16	46%	13	37%	35	100%
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0%	1	3%	4	11%	14	40%	16	46%	35	100%
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0%	2	6%	4	11%	10	29%	19	54%	35	100%
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	2	6%	3	9%	3	9%	13	37%	14	40%	35	100%

2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0%	2	6%	4	11%	10	29%	19	54%	35	100%
<b>TOTAL</b>											<b>2,875</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>3,57</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>80,53%</b>	

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En cuanto a las competencias pedagógicas no se muestra mayor problema ya que el porcentaje más alto en el rango de nunca es el de garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, donde el 6% nunca lo hace y el 9% rara vez. Generalmente ese descriptor es cumplido solo por el rector y si está ausente por el vicerrector

Tabla 37

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE CONSEJO ESTUDIANTIL:  
LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b> El rector:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0%	7	20%	5	14%	9	26%	14	40%	35	100%
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0%	0	0%	8	23%	10	29%	17	49%	35	100%
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0%	6	17%	5	14%	7	20%	17	49%	35	100%
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0%	3	9%	2	6%	19	54%	11	31%	35	100%
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0%	4	11%	1	3%	13	37%	17	49%	35	100%
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0%	4	11%	2	6%	17	49%	12	34%	35	100%



3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0%	4	11%	2	6%	11	31%	18	51%	35	100%
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0%	11	31%	6	17%	5	14%	13	37%	35	100%
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0%	5	14%	1	3%	7	20%	22	63%	35	100%
<b>TOTAL</b>											<b>5,208</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>6,43</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>81%</b>	

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En liderazgo en la comunidad, Consejo Estudiantil valora a los directivos con muy buena (81%); sin embargo se debe observar que el 31% manifiesta que los directivos rara vez realizan prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. Con el mismo parámetro manifiestan el 20% que mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.

La falta de prácticas de convivencia fomenta tiempos de desacuerdos y problemas; por ello que la parte directiva debe planificar y realizar este tipo de convivencias para tener mejores ambientes de paz y comunicación.

#### 5.1.2.4 Evaluación del Desempeño Profesional Directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia

Tabla 38

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012

#### EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERARSE: El rector:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	3	12%	4	16%	5	20%	5	20%	8	32%	25	100%
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	2	8%	8	32%	4	16%	5	20%	6	24%	25	100%

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	4%	5	20%	4	16%	9	36%	6	24%	25	100%
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	1	4%	3	12%	6	24%	6	24%	9	36%	25	100%
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	2	8%	1	4%	5	20%	6	24%	11	44%	25	100%
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	1	4%	3	12%	5	20%	6	24%	10	40%	25	100%
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	1	4%	3	12%	6	24%	9	36%	6	24%	25	100%
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0%	2	8%	6	24%	9	36%	8	32%	25	100%
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0%	4	16%	10	40%	6	24%	5	20%	25	100%
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	2	8%	2	8%	7	28%	4	16%	10	40%	25	100%
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	4%	3	12%	8	32%	7	28%	6	24%	25	100%
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	1	4%	0	0%	6	24%	8	32%	10	40%	25	100%
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0%	0	0%	8	32%	5	20%	12	48%	25	100%
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0%	1	4%	5	20%	6	24%	13	52%	25	100%
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0%	1	4%	6	24%	3	12%	15	60%	25	100%
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0%	1	4%	4	16%	5	20%	15	60%	25	100%
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0%	2	8%	4	16%	6	24%	13	52%	25	100%
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	1	4%	1	4%	3	12%	9	36%	11	44%	25	100%
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	2	8%	1	4%	6	24%	6	24%	10	40%	25	100%

1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	4%	3	12%	4	16%	9	36%	8	32%	25	100%
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	4%	1	4%	7	28%	5	20%	11	44%	25	100%
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	1	4%	1	4%	3	12%	5	20%	15	60%	25	100%
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0%	0	0%	4	16%	3	12%	18	72%	25	100%
<b>TOTAL</b>												<b>8,822</b>
<b>PUNTAJE</b>												<b>12,10</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												<b>73%</b>

Fuente: Encuesta a Comité de Padres de Familia del Colegio Técnico Nacional Huambi  
Elaboración: Doris Acevedo Rojas

La mayor parte se centra en la frecuencia de siempre, claro que no son tan altas, luego en menor porcentaje va en frecuentemente y algunas veces. Una debilidad a ser observada es el asistir puntualmente a la institución, ya que el 12% manifiesta que nunca lo hace y el 16% manifiesta rara vez. A ello le sigue si falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad a lo que se observa el 8% nunca y el 32% rara vez.

Tabla 38

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE  
PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
El rector:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	1	4%	3	12%	7	28%	5	20%	9	36%	25	100%
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	2	8%	4	16%	8	32%	10	40%	1	4%	25	100%
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0%	1	4%	3	12%	4	16%	17	68%	25	100%

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0%	3	12%	5	20%	4	16%	13	52%	25	100%
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0%	5	20%	7	28%	5	20%	8	32%	25	100%
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	1	4%	0	0%	6	24%	5	20%	13	52%	25	100%
<b>TOTAL</b>											<b>2,267</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>3,16</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>71,74%</b>	

Fuente: Encuesta a Comité de Padres de Familia del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En cuanto a las competencias pedagógicas, el 20% del Comité Central de Padres de Familia manifiesta que rara vez los directivos realizan prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. El 8% dice que nunca los directivos realizan acciones para evitar la deserción de los estudiantes y el 16% rara vez.

Tabla 39

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE  
PADRES DE FAMILIA: LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>												
<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE:</b>	<b>VALORACIÓN</b>										<b>TOTAL</b>	
	1		2		3		4		5		N.	%
El rector:	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0%	0	0%	5	20%	6	24%	14	56%	25	100%
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	1	4%	2	8%	5	20%	3	12%	14	56%	25	100%
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0%	4	16%	6	24%	6	24%	9	36%	25	100%
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0%	0	0%	6	24%	9	36%	10	40%	25	100%

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0%	0	0%	4	16%	9	36%	12	48%	25	100%
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	3	12%	2	8%	6	24%	6	24%	8	32%	25	100%
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	1	4%	1	4%	8	32%	6	24%	9	36%	25	100%
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	2	8%	2	8%	4	16%	5	20%	12	48%	25	100%
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	1	4%	1	4%	6	24%	7	28%	10	40%	25	100%
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0%	0	0%	9	36%	6	24%	10	40%	25	100%
<b>TOTAL</b>											<b>3,949</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>4,74</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>83,3%</b>	

Fuente: Encuesta a Comité de Padres de Familia del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En liderazgo en la comunidad, la mayor parte se encuentran distribuidos dentro de los parámetros algunas veces, frecuentemente y siempre. Sin embargo se observa que el 12% en nunca y el 8% en rara vez que promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.

### 5.1.3 Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar

Tabla 40

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012

#### EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERARSE: El rector:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0%	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	5	100%

1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0%	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%	5	100%
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0%	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%	5	100%
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0%	0	0%	2	40%	2	40%	1	20%	5	100%
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0%	0	0%	0	0%	2	40%	3	60%	5	100%
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	3	60%	0	0%	2	40%	0	0%	0	0%	5	100%
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	2	40%	0	0%	0	0%	2	40%	1	20%	5	100%
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	5	100%
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0%	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	5	100%
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	0	0%	5	100%
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	5	100%
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0%	3	60%	1	20%	0	0%	1	20%	5	100%
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	5	100%
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0%	2	40%	2	40%	0	0%	1	20%	5	100%
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0%	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	5	100%
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	0	0%	5	100%
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0%	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	5	100%
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	3	60%	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%	5	100%

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	2	40%	5	100%
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	2	40%	0	0%	0	0%	2	40%	1	20%	5	100%
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0%	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%	5	100%
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0%	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	5	100%
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	2	40%	0	0%	1	20%	1	20%	1	20%	5	100%
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0%	0	0%	2	40%	2	40%	1	20%	5	100%
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0%	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	5	100%
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.	2	40%	0	0%	0	0%	1	20%	2	40%	5	100%
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	3	60%	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%	5	100%
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	5	100%
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0%	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	5	100%
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	5	100%
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0%	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	5	100%
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	3	60%	0	0%	0	0%	1	20%	1	20%	5	100%
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0%	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	5	100%
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	5	100%
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0%	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	5	100%

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	5	100%
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	5	100%
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0%	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	5	100%
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0%	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	5	100%
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	3	60%	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%	5	100%
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0%	0	0%	2	40%	3	60%	0	0%	5	100%
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0%	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	5	100%
1.45. Promueve la innovación pedagógica	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	2	40%	5	100%
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	5	100%
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	3	60%	0	0%	0	0%	1	20%	1	20%	5	100%
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	2	40%	0	0%	0	0%	1	20%	2	40%	5	100%
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	2	40%	0	0%	0	0%	2	40%	1	20%	5	100%
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	2	40%	0	0%	0	0%	2	40%	1	20%	5	100%
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	2	40%	5	100%
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	3	60%	0	0%	0	0%	1	20%	1	20%	5	100%
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	2	40%	0	0%	0	0%	1	20%	2	40%	5	100%
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	3	60%	0	0%	0	0%	1	20%	1	20%	5	100%



1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0%	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	5	100%
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	3	60%	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%	5	100%
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0%	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	5	100%
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0%	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	5	100%
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0%	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	5	100%
<b>TOTAL</b>											<b>7,511</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>14,45</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>52%</b>	

Fuente: Encuesta al Supervisor del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

A nivel general existe una bajísima valoración por cuanto los estándares son propiamente para el rector y vicerrector, por lo que muchos de ellos tienen una valoración cero afectando al total de la valoración.

Desde el punto de vista del supervisor de la institución el 60% de directivos nunca realiza los siguientes estándares: Controla el cumplimiento de la jornada escolar



2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0%	0	0%	2	40%	3	60%	0	0%	5	100%
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0%	0	0%	2	40%	2	40%	1	20%	5	100%
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	2	40%	0	0%	2	40%	1	20%	0	0%	5	100%
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5	100%
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	3	60%	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%	5	100%
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0%	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	5	100%
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0%	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	5	100%
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0%	4	80%	0	0%	1	20%	0	0%	5	100%
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	5	100%
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	3	60%	1	20%	0	0%	1	20%	0	0%	5	100%
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100%
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0%	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	5	100%
<b>TOTAL</b>											<b>1,507</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>3,11</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>48,5%</b>	

Fuente: Encuesta al Supervisor del Supervisor Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Las valoraciones más altas están en el parámetro más bajo que es nunca con el equivalente al 60%. Ellos son: Nunca observan el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre. No asesoran directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. Nunca solicitan a los docentes que los objetivos de aprendizajes se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo. Ni verifican la aplicación de la planificación didáctica; y nunca garantizan la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. Como se observa existe una gran falencia en esta dimensión.

Tabla 42

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO  
TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DEL CANTÓN SUCÚA, PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:  
LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>												
El rector:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0%	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	5	100%
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0%	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	5	100%
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0%	0	0%	4	80%	0	0%	1	20%	5	100%
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0%	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%	5	100%
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	5	100%
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0%	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	5	100%
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0%	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	5	100%

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	5	100%
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0%	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	5	100%
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0%	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	5	100%
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0%	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	5	100%
<b>TOTAL</b>											<b>1,351</b>	
<b>PUNTAJE</b>											<b>2,44</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>											<b>55,4%</b>	

Fuente: Encuesta al Supervisor del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

En cuanto a competencias de liderazgo en la comunidad, el promedio de mayor puntuación está enfatizado en algunas veces, siguiéndole frecuentemente y en menor porcentaje el siempre. El porcentaje más alto que está en los parámetros de menor valor es del 60%, el cual corresponde a dos descriptores: Rara vez promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos y el vincular las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. Las mismas falencias que se dan con los docentes se repiten con los directivos.

## 5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El Colegio Técnico Nacional Huambi por ser un colegio perteneciente a una parroquia se lo ha minimizado y considerado de inferior frente a los colegios más grandes del cantón y la provincia; sin embargo con el esfuerzo, ahínco y dedicación de los estudiantes y docentes ha demostrado tener la capacidad de competir con aquellas instituciones mencionadas y quedar en los primeros puestos no solo a nivel local, sino también provincial. El reto en el último año ha sido demostrar que si se puede ser una institución de calidad; sin embargo ha quedado la duda en cuanto a que grado de calidad oferta. Para conocer esta incógnita analizaremos los resultados de las encuestas realizadas:

Tabla 43

<b>RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Sociabilidad Pedagógica	0,637	0,72	88,47%
Habilidades Pedagógicas	3,521	4,23	83,23%
Desarrollo Emocional	0,844	1,13	74,69%
Atención a estudiantes con necesidades especiales	0,763	1,03	74%
Aplicación de normas y reglamentos	0,914	1,03	88,73%
Relaciones con la comunidad	0,775	1,03	80,73%
Clima de trabajo	0,777	0,93	83,6%
<b>TOTAL</b>	<b>8,314</b>	<b>10,00</b>	<b>81,92%</b>

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Los resultados que vierten en el instrumento de autoevaluación del desempeño de los docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi en forma general alcanza un buen porcentaje con el 82% La mayor falla se puede observar que están dentro de la dimensión de la atención a los estudiantes con necesidades especiales ya que no propone ni recomienda que el estudiante trabaje con un profesional especializado y

sobre todo no propone tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. Lo que se puede decir que el primer descriptor no se aplica tanto debido que no existe casos extremos de necesidades especiales en el estudiantado y como la educación hoy debe ser inclusiva; pero ello no justifica que no proponga tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y según las destrezas de cada uno de ellos. Jamás un docente debe considerar a sus estudiantes por igual. Cada uno de ellos procede de un entorno diferente, con motivaciones e intereses distintos de los demás, siendo cada uno especial y particular.

Tabla 44

<b>RESULTADOS DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	2,509	3,46	72,5%
Desarrollo Emocional	2,254	3,08	73,2%
Cumplimiento de normas y reglamentos	1,520	1,92	79,20%
Disposición al Cambio en Educación	1,190	1,54	77.3%
<b>TOTAL</b>	<b>7,473</b>	<b>10,00</b>	<b>75,55%</b>

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Los resultados de los instrumentos de coevaluación de los docentes baja su porcentaje al 75,55% del valor total. Existen dos dimensiones que son las más bajas en este instrumento, las cuales se refiere a las habilidades pedagógicas y didácticas y el desarrollo emocional. La primera mencionada es el corazón mismo del docente, ya que para ser un buen docente debe dominar esta área y la segunda, necesaria también, ya que el docente trabaja con personas, y cuanto más si se les está formando y educando.

Tabla 45

<b>RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Sociabilidad Pedagógica	1,702	2,35	73,7%
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	2,232	2,94	76%
Atención a estudiantes con necesidades especiales	1,468	2,06	76%
Aplicación de normas y reglamentos	0,988	1,47	67,2%
Relación con la comunidad	0,994	1,18	84,23%
<b>TOTAL</b>	<b>7,384</b>	<b>10,00</b>	<b>75,43%</b>

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Los directivos por su parte, en forma general, dan una calificación a los docentes en cuanto a la aplicación de normas y reglamentos, con un valor más bajo, correspondiendo al 67,2%. Sea por desconocimiento o por desinterés el docente no cumple las normas y reglamentos como deberían hacerlo, reflejando un pésimo comportamiento y actitud.

Tabla 46

<b>RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	3,370	4,12	84,81%
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	8,422	10,97	76,77%
Atención a estudiantes con necesidades especiales	3,350	4,80	74%
Relación con los estudiantes	3,486	4,11	84,81%
<b>TOTAL</b>	<b>18,628</b>	<b>24,00</b>	<b>80,10%</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas



En esta tabla observamos que los estudiantes concuerdan tanto con los resultados de los docentes en la autoevaluación como en la coevaluación. Los valores más bajos son las habilidades pedagógicas y didácticas y la atención a estudiantes con necesidades especiales.

Tabla 47

<b>RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Sociabilidad Pedagógica	3,958	5,05	78.4%
Atención a estudiantes con necesidades individuales	3,674	5,05	72,8%
Aplicación de normas y reglamentos	2,864	3,37	85%
Relación con la comunidad	1,695	2,53	67%
<b>TOTAL</b>	<b>12,191</b>	<b>16,00</b>	<b>75,8%</b>

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Por otro lado en esta tabla los resultados reflejan que los padres de familia reconocen que el docente no tiene una buena relación con la comunidad. En décadas anteriores al docente se le consideraba de gran estima y valor porque cumplía el rol de líder en la comunidad donde laboraba. Hoy por hoy el docente se ha centrado únicamente a desempeñar su rol de docente por diversas razones. Una que la mayor parte de docentes son mujeres, esposas y madres; lo que implica que se encuentran un poco limitadas en cuanto a desempeñar actividades extras en comparación con docentes de sexo masculino.

Otra razón es la desmotivación que recibe diariamente por ser maestro, profesión no considerada de valor e importancia.

Finalmente porque como maestro mismo no tiene un alto concepto de sí mismo; sino una baja y pobre autoestima, afectándole no solo al maestro sino a todos quienes le rodean.

Tabla 48

<b>RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE CLASES DE LOS DOCENTES</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Actividades Iniciales	6,38	7,50	85%
Proceso de Aprendizaje	14,88	16,25	92%
Ambiente en el aula	6,1	6,25	98%
<b>TOTAL</b>	<b>27,36</b>	<b>30,00</b>	<b>91,66%</b>

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Es en el proceso de aprendizaje donde el docente tiene problemas, ya que si no tiene habilidades pedagógicas desarrolladas y que aplique correctamente; el proceso de aprendizaje no se dará; a menos que sea el tradicional memorístico.

Tabla 49

<b>RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Competencias Gerenciales	12,429	14,65	84,83%
Competencias Pedagógicas	2,832	3,26	86,87%
Liderazgo en la Comunidad	1,923	2,09	92%
<b>TOTAL</b>	<b>17,184</b>	<b>20,00</b>	<b>87,9%</b>

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Por otro lado, en los resultados de los instrumentos de autoevaluación de la parte directiva, es en la dimensión de las competencias gerenciales donde falla. ¿Será que en realidad le falta prepararse en cuanto a ser gerente para cumplir de manera eficaz su liderazgo y gerencia? De ser así los directivos deben prepararse para desempeñar con calidad y eficacia su labor.

Tabla 50

<b>RESULTADOS DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Competencias Gerenciales	8,760	14,59	60%
Competencias Pedagógicas	1,563	3,29	47,51%
Liderazgo en la Comunidad	1,433	2,12	67,59%
<b>TOTAL</b>	<b>11,756</b>	<b>20,00</b>	<b>58,36%</b>

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Con respecto a la coevaluación de los directivos, el índice más bajo cambia de dirección hacia las competencias pedagógicas, donde reconoce el mismo directivo que no está desempeñando bien su rol. Deben los directivos, entonces, considerar que tienen que hacer, ya que no se trata solo de ser autoridad del plantel, sino también de planificar y ejecutar la reingeniería que tanta falta hace.

Tabla 51

<b>RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE CONSEJO ESTUDIANTIL</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Competencias Gerenciales	7,468	10,00	74,68%
Competencias Pedagógicas	2,875	3,57	80,53%
Liderazgo en la Comunidad	5,208	6,43	81%
<b>TOTAL</b>	<b>15,551</b>	<b>20,00</b>	<b>79,40%</b>

Fuente: Encuesta a Consejo Estudiantil del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Al observar los resultados de la evaluación de Consejo Estudiantil hacia los directivos, vemos nuevamente que es en la competencia gerencial donde los directivos deben mejorar, ya que el menor porcentaje así lo refleja.

Tabla 52

<b>RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Competencias Gerenciales	8,822	12,10	73%
Competencias Pedagógicas	2,267	3,16	71,74%
Liderazgo en la Comunidad	3,949	4,74	83,3%
<b>TOTAL</b>	<b>15,038</b>	<b>20,00</b>	<b>76,013</b>

Fuente: Encuesta a Comité Central de Padres de Familia del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

El Comité Central de Padres de Familia ve mayor falencia de los directivos en las competencias pedagógicas y en las competencias gerenciales, donde tienen un porcentaje muy bajo.

Tabla 53

<b>RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>
Competencias Gerenciales	7,511	14,45	52%
Competencias Pedagógicas	1,507	3,11	48,5%
Liderazgo en la Comunidad	1,351	2,44	55,4%
<b>TOTAL</b>	<b>10,369</b>	<b>20,00</b>	<b>51,96%</b>

Fuente: Encuesta a Consejo Estudiantil del Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo Rojas

Finalmente el puntaje del supervisor institucional está con un promedio aproximadamente del 50% practicada por los directivos. Enfocando el porcentaje más bajo a las competencias pedagógicas, seguida por las competencias gerenciales y finalizando con las competencias de liderazgo en la comunidad.

Luego de analizar e interpretar los resultados de los diferentes instrumentos resumimos que después de aplicar la evaluación de la calidad y el desempeño

profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Nacional Huambi, los docentes obtienen una puntuación de 81,35, ubicándose en la categoría A, equivalente a Excelente. Sin embargo aunque se encuentre en la categoría excelente no es tan satisfactoria, ya que está más con tendencia hacia abajo que hacia arriba.

Al analizar la tabla de calificación del desempeño docente en forma general se puede llegar a la conclusión que el problema está en la evaluación de los directivos con un porcentaje del 75,43%, seguida por la coevaluación realizada por parte de los colegas con una equivalencia del 75,55 %, a ello le sigue la evaluación realizada por los padres de familia que le dan un porcentaje de 75,80%,

### **CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los docentes	8,314	10	81,92%
Coevaluación de los docentes	7,473	10	75,55%
Evaluación de los docentes por los Directivos: (Rector, vicerrector y 3 vocales de Consejo Ejecutivo)	7,384	10	75,43%
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,628	24	80,10%
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,191	16	75,80%
<b>CALIFICACIONES EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	53,99		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	27,36	30	91,66%
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	<b>81,35</b>	<b>A</b>	<b>EXCELENTE 80,%</b>

En síntesis en la dimensión de sociabilidad pedagógica se observa que los estudiantes, padres de familia y directivos dan énfasis en cuanto a la importancia de comunicarse con los padres de familia mediante esquelas, notas o entrevistas. Se debe reajustar la programación según los resultados obtenidos en la evaluación, realizar resúmenes al finalizar la clase para reforzar y retroalimentar el aprendizaje.

En cuanto a las habilidades pedagógicas no propicia correctamente el debate y el respeto a las opiniones de otras personas. En todos los instrumentos de evaluación al docente se observa la carencia de uso tecnológico como herramienta de clases por la necesidad de ser capacitado y familiarizado en su uso. Otra falla es que los

docentes no trabajan en equipo y no planifican sus clases por áreas peor sugerir alguna estrategia para ayudarse según sus experiencias y conocimientos.

En la dimensión de desarrollo emocional. El docente manifiesta que no se siente estimulado por sus superiores, lo cual da entender que no existe empatía entre estas dos partes. Tampoco se siente gratificado con la relación afectiva de los estudiantes y no se preocupa sinceramente ante la ausencia de un colega, dando a entender que las relaciones personales dentro de la institución no son buenas o simplemente de relación laboral y no de amistad; ya que solo un maestro manifestó que le gratifica las relaciones con sus compañeros.

La atención a los estudiantes debe ser tomada más en cuenta en lo que se refiere a proponer tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y elaborar adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje. La recomendación a los padres de familia para que su hijo (a) sea tratado por un profesional especializado se ha dado en casos esporádicos y según la necesidad y grado de afección del estudiante. Una debilidad que se ha tratado de ir aplicando y aun falta para que se haga realidad al 100% es la recuperación pedagógica. En la institución el estudiante aun no valora la importancia de recibir clases extras y nivelarse; como tampoco el docente lo toma con seriedad y si lo hace es solo por cumplir.

En la aplicación de normas y reglamentos un buen porcentaje manifiesta que nunca falta a su trabajo en caso de fuerza mayor y tampoco llega puntual a las reuniones que es convocado, mostrando falta de educación e irrespeto. Es lamentable que nunca sitúe los conflictos que se dan en el trabajo, en el terreno laboral profesional, sino sacándolo fuera de la institución, dañando la imagen y prestigio de la institución.

La dimensión de la relación de los docentes con la comunidad educativa está muy marcada en todos los instrumentos que los docentes no programan actividades para realizar con los padres de familia y los estudiantes como tampoco contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.

El clima de trabajo debe estar determinado positivamente en cuanto a estar dispuestos a aprender de otras personas, ideas, situaciones y opiniones distintas de las propias; de esta manera será posible el desarrollo, adelanto y calidad de la institución.

En las actividades iniciales de la clase observada los docentes deben prestar atención a las tareas que se envió a casa y realizar la evaluación diagnóstica para conocer los conocimientos previos de los estudiantes. En el proceso de aprendizaje no resume los puntos más importantes del tema por lo que debe dar el reforzamiento de la clase y no olvidar que la utilización de materiales o recursos didácticos para dar una clase crea un ambiente motivador.

Pasando al desempeño profesional de los directivos vemos en el siguiente cuadro los resultados sobre el desempeño profesional:

### **CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los Directivos ( Rector, Vicerrector y 3 vocales de Consejo Ejecutivo)	17,184	20	87,9%
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	11,756	20	58,36%
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	15,551	20	79,40%
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	15,038	20	76,01%
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	10,369	20	51,96%
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>69,898</b>	<b>CATEGORÍA B</b>	<b>BUENO 70,73%</b>

Como podemos observar el desempeño profesional directivo bajó de categoría, encontrándose en la B, con una calificación promedio de 70,73%. Se observa una evaluación muy baja por parte del supervisor, obteniendo del promedio sobre 100% una valoración del 51,96%, lo cual se debe a dos presunciones. Una que dejó en blanco muchos estándares porque no eran responsabilidad de los miembros de Consejo Ejecutivo, dándole una valoración de cero o, en realidad tiene una concepción muy baja del personal directivo de la institución.

Luego le sigue la coevaluación de los miembros directivos con una calificación equivalente al 58,36% del promedio total, también bajísima.

En la dimensión de aspectos gerenciales en tres instrumentos se observa que algunos directivos nunca rinden cuentas sobre la ejecución de los recursos

asignados por el Estado a los organismos internos de la institución, ni dirigen la conformación del Comité Central de Padres de Familia, no supervisan la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. Tampoco busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución y no realizan arquezos de caja; etc.

En las competencias pedagógicas existe mayor problema ya que nunca verifican la aplicación de la planificación didáctica. Rara vez se cumple la observación del desarrollo de clases del personal docente.

En cuanto a liderazgo en la comunidad, los directivos rara vez promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos y vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

Dentro de la evaluación a los directivos encontramos muchas falencias debido que la mayor parte de estos descriptores corresponden al rector y no al vicerrector ni a consejo ejecutivo, razón por la que en la mayor parte de ellos tanto el supervisor como otros evaluadores dejaron sin nota, con un equivalente a cero. Sin embargo al llegar a la conclusión de si los docentes y directivos conocen o no los estándares que a cada uno corresponde desempeñarlos se observa por su aplicación que la mayor parte se da en la institución, aunque también hay otros que no son conocidos ni dominados por los docentes y directivos.

Finalmente para conocer la nota a nivel institucional se realiza un promedio general para obtener los resultados. El Colegio Técnico Nacional Huambi obtiene una equivalencia a Buena, categoría B, de acuerdo al cuadro descrito abajo.

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL INSTITUCIONAL  
DEL COLEGO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI, DURANTE  
EL AÑO LECTIVO 2011-2012**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDA</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	81,35	A	EXCELENTE
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	69,898	B	BUENO
<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	<b>75,6/100</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>



Llegar a esta conclusión y resultado nos lleva a pensar que el quehacer educativo no lo hace un maestro, un directivo, un alumno o un padre de familia; sino todos y al mismo tiempo cada uno de los miembros que forma parte de esta institución es responsable y corresponsable de obtener esta nota o calificación; pues cada uno aportó con su granito de arena para llegar a este resultado. Como se trató en el marco teórico para que una institución educativa sea de calidad y esté lista para competir hacia fuera, en lo externo, es necesario que hacia adentro aprenda a trabajar en equipo, en función de la cooperación entre cada uno de sus miembros; solo de esta manera el mejoramiento será continuo reflejando lo que realmente es la calidad de la educación a través de la eficiencia y estará lista para poder hacer frente a sus competidores.

La necesidad del docente capacitado, actualizado urge para innovar y aplicar nuevas estrategias donde el proceso de enseñanza aprendizaje y aprendizaje enseñanza sea verdaderamente un éxito, de calidad de enseñanza, de desempeño que es lo que todo docente debe aspirar; permitiéndole aprovechar del uso de las TICs, y adecuar la programación de acuerdo a las necesidades de los estudiantes; ya sea en forma personalizada y diferenciada

Por otro lado en cuanto a las debilidades en la parte directiva se puede decir que falta mucho por trabajar en cuanto a propiciar el cumplimiento de normas y reglamentos tanto de educación como de la institución. Así como la participación de los estudiantes en actividades comunitarias que permitan vincular a la comunidad con la institución.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

Luego de analizar los resultados del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Técnico Nacional Huambi se concluye que:

- El docente no propone actividades diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.
  
- Existe desconocimiento de habilidades pedagógicas y didácticas para el desarrollo de la clase.
  
- Desarrollo emocional deficiente en los docentes de la institución.
  
- Incumplimiento de normas y reglamentos.
  
- Mala relación del docente con la comunidad.
  
- Desconocimiento de competencias gerenciales por parte de los directivos.
  
- Incumplimiento en el área pedagógica por parte de los directivos en el seguimiento y asesoría metodológica y didáctica en la institución.

## 6.2 Recomendaciones

Después de los análisis de las encuestas en la presente investigación se ha llegado a las siguientes recomendaciones:

- Es necesario que el docente proponga actividades diferenciadas según las necesidades e intereses de los estudiantes, ya que ellos son los actores del aula y el conocimiento
- El docente debe tener habilidades pedagógicas y didácticas en el desarrollo de la clase mediante el conocimiento de métodos, técnicas y estrategias para desarrollar una clase en virtud del estudiante
- Realización de cursos de relaciones humanas, valores y liderazgo para mejorar las relaciones profesionales y elevar el aspecto emocional docente
- Cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno, Manual de Convivencia y otros documentos para practicar el buen vivir en la comunidad educativa.
- Promover y realizar actividades que involucren tanto la participación de estudiantes, padres de familia y miembros de la comunidad.
- Conocer las competencias gerenciales que corresponde a los directivos.
- Los directivos deben cumplir en el área pedagógica mediante el seguimiento y asesoría metodológica y didáctica en la institución

## **7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **1. TÍTULO:**

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL HUAMBI DURANTE LOS AÑOS ACADÉMICOS 2012 – 2015

### **2. JUSTIFICACIÓN**

Para conocer la calidad de educación que ofrece el Colegio Técnico Nacional Huambi se ha realizado una investigación sobre el desempeño profesional docente y directivo de esta institución; cuyo propósito es mejorar y elevar su calidad. La institución al momento se encuentra en categoría B (Buena).

Frente a la competitividad es necesario esforzarse por llegar a la A; por ello para superar la calidad educativa que actualmente está ofreciendo la institución es necesario realizar seminarios talleres de concientización y mejoramiento profesional que permitan reflexionar e involucrarse como entes activos y líderes tanto directivo como docente; no solo de la institución y del aula clase sino de todo su entorno laboral.

Por tal razón es necesario realizar cursos de capacitación docente en el área pedagógica, pues ello mejorará la calidad de educación al impartir clases a sus educandos permitiendo que sean activos, con temas motivadores y aplicados a la vida diaria. Además hay necesidad de realizar cursos de relaciones humanas, valores y liderazgo con el propósito de mejorar el ambiente de trabajo, practicando la pedagogía de la ternura no solo con los estudiantes sino con los propios colegas.

Finalmente, al ser el maestro líder en el aula, en los patios, también debe ser en la comunidad mediante la realización de actividades que involucre a docentes, padres de familia y estudiantes.

### 3. OBJETIVO GENERAL

- ❖ Potenciar el desempeño docente y directivo del Colegio Técnico Nacional Huambi mediante seminarios talleres de mejoramiento profesional en la comunidad educativa para elevar su calidad educativa.

#### Objetivos Específicos

- ❖ Capacitar a los docentes mediante cursos y talleres para mejorar la calidad de enseñanza.
- ❖ Realizar seminarios talleres sobre autoestima de las personas con el fin de mejorar las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.
- ❖ Integrar a la comunidad educativa con actividades socioculturales y deportivas para fortalecer sus vínculos y desarrollo.

### 4. ACTIVIDADES

Las actividades que se pretenden realizar tienen el propósito de conseguir los objetivos planteados en la propuesta, algunos de ellos se describen a breves rasgos a continuación:

#### **Taller: La afectividad en la Educación**

Taller necesario de ser expuesto y trabajado ya que se ve la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y considerando la baja autoestima de los docentes respecto a sí mismos, sus colegas y los estudiantes. Para iniciar el taller luego de una bienvenida y una introducción sobre la importancia

de ser partícipes directos de este evento se inicia con un rompe hielo, denominado “pobre mi gatito” en donde existe la participación de todos los integrantes.

Se presenta una introducción sobre la temática y una breve reflexión. Enseguida se da a conocer la Estructura de la personalidad, los niveles y componentes de la personalidad. Es necesario que se conozca la clasificación de la afectividad basada en los sentimientos y las emociones. Se trata la clasificación de las emociones como: la ira, tristeza, miedo, alegría, autoestima, empatía, aversión, venganza.

Además se presenta las posibles causas y efectos de llevarlas emociones positiva o negativamente; cómo aprender a controlarlas; las sugerencias para la acción, aceptación y mecanismos de ayuda. Se analiza el poder del aprendizaje afectivo mediante un video, revisando lo que significa el afecto, autoestima, empatía, capacidad para resolver los conflictos. Finalmente se presenta el desafío de correr el riesgo, intentarlo y tratarlo nuevamente hasta lograr en nosotros la mejor persona frente a las dificultades y conflictos, ayudando grandemente al buen trato y comprensión consigo mismo y con los demás.

### **Curso: Estrategias metodológicas y didácticas**

Este curso se pretende llevar a efecto ya que en las conclusiones se observa la carencia de seguimiento y asesoría metodológica y didáctica en la institución, así como tampoco existe utilización de material didáctico durante las horas clase y, a través de este curso se presentará algunas estrategias de enseñanza aprendizaje; así como también de aprendizaje- enseñanza que pueden ser aplicados por los docentes para que el aprendizaje sea significativo y motivador para los estudiantes.

Entre ellos están la motivación escolar y sus efectos en el aprendizaje, estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos como actividades focales introductorias, discusiones guiadas, organizadores previos; estrategias para ayudar a organizar la información nueva por aprender como: mapas conceptuales, cuadros de doble columna, líneas de tiempo, cuadros sinópticos, etc.; el aprendizaje cooperativo y colaborativo, entre otros que sin duda serán de gran ayuda para los docentes como para los estudiantes.

## **Taller: Liderazgo Educativo**

Frente a la necesidad de entender el rol del docente y como desempeñar mejor su liderazgo es importante presentarle primeramente la definición de líder, las características de un líder efectivo.

La importancia de desarrollar bien su liderazgo educativo y sus estilos

Es necesario dar a conocer la diferencia entre el liderazgo y la gerencia para que los docentes sepan el propósito del desempeño de liderazgo tanto en el aula clase, en los patios como en la comunidad

## **Curso: Uso de las TICs como instrumento de enseñanza**

El objetivo de este curso es que el docente potencie sus habilidades a través de la incorporación de las tecnologías de información y comunicación como medios y herramientas de apoyo para la comunicación, actualización de conocimientos e innovación de los distintos procesos realizados por el docente. Se dará a conocer los principales usos de las TICs en el quehacer diario del docente a través de la introducción al computador y el sistema operativo UBUNTO.

También se presentará los programas más utilizados en la familia Open Office org.: Writer, Calc e Impress para elaborar documentos de apoyo para el trabajo en el aula y administrativo docente.

Se enseñará como utilizar imágenes en el documento y la aplicación de fórmulas y funciones del programa Calc en trabajos docentes como los promedios por ejemplo. Igualmente es importante la creación de documentos empleando tablas, así como también incorporar al trabajo docente la presentación de diapositivas usando gráficos, objetos y animaciones en las presentaciones. No se debe pasar por alto el uso correcto de las herramientas que provee el internet para buscar información útil para el ambiente profesional.

Al incorporar a la metodología de trabajo estas herramientas mejorará la motivación y aprendizaje de los estudiantes.

Este curso estará basado en el curso dado por el Ministerio de Educación sobre introducción a las tecnologías de la información y la comunicación.

### **Taller: Rol de la Comunidad Educativa en la Educación actual**

Enfocar el rol de la familia en la educación es importante ya que este aspecto ha sido muy desvalorizado en la institución y tomados en cuenta por todos los participantes en las encuestas. Al ser los padres de familia un ente activo en el proceso de aprendizaje de sus representados existirá una mayor autoestima de los estudiantes, mejor rendimiento académico, mejores relaciones entre padres de familia hijos e hijas, padres de familia hacia el colegio.

Por ello el taller fomentará la participación, cooperación, colaboración directamente de los padres de familia. La puesta en práctica de los valores comunitarios y democráticos propuestos en la familia y la escuela

Se tratará la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos y sus responsabilidades. Su participación con la comunidad educativa. Las dificultades de la institución educativa, de los padres de familia, a nivel del profesorado, escuelas para padres y madres.

### **Curso: Modelos Pedagógicos**

Llevar este curso a los docentes del colegio es necesario debido al desconocimiento sobre el tema. Muchas veces se ha practicado el modelo conductista, mientras que según la Ley de educación se centra en el modelo constructivista; para ello es necesario que el docente conozca los enfoques pedagógicos basados en el constructivismo y de esta manera llegar al aprendizaje significativo, según las necesidades del estudiante, sus intereses e individualidades, considerando la asignatura y tema en particularidad.

Los enfoques a tratar son la Pedagogía Conceptual, Afectiva, Enseñanza para la Comprensión, el Cambio Conceptual Metodológico, Actitudinal y Axiológico, Didáctica Problémica, Aprendizaje Significativo, Estructura Cognitiva, Aprendizaje Basados en Problemas y Didáctica Activa.

Cada uno de ellos tiene sus etapas o procesos, características, roles propios que les hace singulares.

Para ello se presenta a continuación el siguiente cronograma de actividades:



Objetivo	Actividades	Fecha	Año Académico		
			2012-2013	2013-2014	2014-2015
Capacitar a los docentes mediante cursos y talleres para mejorar la calidad de enseñanza.	Curso: Estrategias metodológicas y didácticas de enseñanza	Agosto	X		
	Curso: Evaluación de los aprendizajes	Agosto		X	
	Curso: Uso de las TICs	Octubre		X	
	Curso: Modelos Pedagógicos	Octubre			X
	Evaluación parcial de las actividades realizadas	Mayo	X		
Realizar seminarios talleres sobre autoestima de las personas con el fin de mejorar las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.	Taller: La afectividad en la educación	Mayo	X		
	Seminario: Relaciones Humanas	Octubre	X	X	
	Taller: Valores	Febrero			X
	Evaluación parcial de las actividades realizadas	Mayo		X	
	Taller: Rol de la Comunidad Educativa en la educación actual	Agosto			X
	Taller: Liderazgo Educativo	Enero			X
	Socialización de normas y reglamentos para cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno, Manual de Convivencia y otros documentos para practicar el buen vivir en la comunidad educativa	1er. lunes de cada mes	X	X	X
	Programas socioculturales con la participación activa de la comunidad educativa.	Diciembre y Febrero	X	X	X
Integrar a la comunidad educativa con actividades socioculturales y deportivas	Evaluación total que la institución tendrá que aplicar para comprobar si se cumplió con los objetivos planteados	Abril			X

## 5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La presente propuesta se aplicará en el Colegio Técnico Nacional Huambi, en la parroquia Huambi, del cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago; institución educativa donde se aplicó la investigación presentada.

## 6. POBLACIÓN OBJETIVO

El Colegio Técnico Nacional Huambi al obtener una calificación de buena, necesita mejorar su desempeño profesional docente y directivo; por lo que la población beneficiada para llevar a cabo la presente propuesta será el Colegio Técnico Nacional Huambi, representado por sus directivos, estudiantes, docentes, padres de familia, jefes de área durante los años lectivos 2012 – 2015; los cuales se espera mejorarán sus niveles de desempeño profesional mediante la aplicación de las actividades propuestas como son los talleres y cursos.

Para efectos de socialización de esta propuesta son elegidos los Directivos, Docentes, miembros del Comité Central de Padres de Familia, miembros de Consejo Estudiantil, miembros de Gobierno Escolar, y Jefes de Área

## 7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Humanos	Tecnológicos	Materiales	Físicos	Económicos	Organizacional
-Rector -Vicerrector -Consejo Ejecutivo -Comité Central de Padres de Familia -Consejo Estudiantil -Gobierno Escolar -Supervisor -Facilitador	-Computadora -Infocus -Internet -Videos	-Carpetas -Esferos -Diplomas -Refrigerio -Papel bond -Marcadores -Papelógrafo	-Infraestructura de una aula con ventilación		-Rector -Vicerrector -Consejo Ejecutivo -Facilitador
<b>Total: 25</b>					

## 8. PRESUPUESTO

<b>Recursos</b>	<b>Contenido</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
-Facilitador	25,00		675,00
-Instrumentos tecnológicos	25,00		675,00
-Carpetas	225,00	0,30	67,50
-Esferos	225,00	0,25	56,25
-Diplomas	75,00	5,00	375,00
-Resma de papel Bond	4,00	5,00	20,00
-Marcadores	50,00	0,80	40,00
-Cuadernos	225,00	0,30	67,50
-Papelógrafos	90,00	0,15	13,50
-Refrigerio	300,00	1,00	300,00
-Imprevistos			228,97
<b>TOTAL</b>			<b>2.518,72</b>
<b>Número de participantes</b>	<b>25</b>		

El presupuesto total para llevar a efecto la propuesta es de \$ 2.518,72; el mismo que será dividido para tres años, que equivale a \$ 839,57 por año. Esta cantidad dividimos para el número de participantes que son 25 quedando un valor de \$ 33,58 por participante, valor que debe ser pagado por cada uno de ellos.





## 8. BIBLIOGRAFÍA

### 8.1 Textos y Fuentes Bibliográficas

- ❖ Ander-Egg, E., Aguilar, M. (2005). *Como elaborar un proyecto.*(18va. Ed.) Buenos Aires – Argentina: LUMEN/HVMANITAS.
- ❖ Caudillo, J.(2010). *Cultura de la calidad en el Proceso Educativo.* México: Trillas.
- ❖ Castillo, S., Cabrerizo, J.(2010). *Evaluación Educativa de aprendizajes y competencias.* Madrid- España: Pearson.
- ❖ Chinín, V. (2011). *Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en las Instituciones de Educación Básica y Bachillerato, durante el año 2011- 2012.* Loja – Ecuador: UTPL.
- ❖ CLIMENT GINÉ. (2002). *"Des de l'esferadelsvalors"*. Revista de Blanquerna, 7, URL
- ❖ Elola, N., Toranzos, V. (2000). *Evaluación educativa: una aproximación conceptual,* Buenos Aires – Argentina:
- ❖ Loria, E. (2002). *La competitividad de las universidades públicas mexicanas. Una propuesta de evaluación.* México: UEAM.
- ❖ Maxwell, J.C. (2007) *Liderazgo. Principios de Oro.*(Edición especial). Argentina: Lidere.
- ❖ Maya B.,A. (2003) *Conceptos básicos para una Pedagogía de la Ternura.* Bogotá – Colombia: ECOE.

- ❖ Prieto C., D. (2004) *La comunicación en la educación*,(2da. Ed.). Buenos Aires – Argentina: La Crujía.
- ❖ Roqueñi, J.M. (2008). *Educación de la Afectividad*. (2da. Ed.). España: EUNSA.
- ❖ Valenzuela, J. (2004). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Trillas.

## 8.2 Páginas Electrónicas

- ❖ [http// educarecuador.ec](http://educarecuador.ec) / consulta revisada el 21 de abril del 2012.
- ❖ Hacia el Plan Decenal de Educación del *Ecuador*  
[nropolis.iiep.unesco.org/.../Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal](http://nropolis.iiep.unesco.org/.../Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal).  
..Formato de archivo: PDF/Adobe Acrobat -MISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO. Ofertar, a través de sus *instituciones educativas*, una educación de *calidad* que permita cumplir con la.../ Consulta realizada el 19 de marzo del 2011 a las 7:50pm.
- ❖ Ministerio de Cultura. (2011). Estándares de calidad Educativa. Quito Ecuador
- ❖ Ministerio de Cultura, (2001). Instrumentos para la evaluación Docente y Directiva. Quito. Sistema Nacional de Evaluación
- ❖ *Guía de Interpretación de la Norma IRAM-ISO 9001 para la Educación- IRAM 30000:2001*
- ❖ Ministerio de Educación. [gob.ec](http://gob.ec)
- ❖ *Estándares de desempeño directivo* - Educarecuador.ec - :: Educar ...  
[www.educarecuador.ec/estandares.../estandares-desempeno-directivo-...](http://www.educarecuador.ec/estandares.../estandares-desempeno-directivo-...)

- ❖ *Estándares de desempeño docente - Educarecuador.ec - :: Educar ...*  
[www.educarecuador.ec/estandares.../estandares-desempeno-docente-...](http://www.educarecuador.ec/estandares.../estandares-desempeno-docente-...)
  
- ❖ Tipos de *estándares*  
[www.educarecuador.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html](http://www.educarecuador.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html)
  
- ❖ Evaluación Universal  
[www.slideshare.net/Ysatrevi/evaluacin-universal](http://www.slideshare.net/Ysatrevi/evaluacin-universal)
  
- ❖ Evaluación del desempeño y carrera profesional docente - UNESCO  
[unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf)  
Formato de archivo: PDF/Adobe Acrobat - Vista rápida  
14 Jul 2007 – Evaluación del desempeño y carrera profesional docente.



## 9. ANEXOS

### 9.1 Tabla de Población del Colegio Técnico Nacional Huambi

Tabla 1

#### Población a ser Investigada en el Colegio Técnico Nacional Huambi

POBLACIÓN INVESTIGADA	Nº TOTAL
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>	
Director o Rector	1
Vicerrector	1
Docentes del 8 <sup>o</sup> , 9 <sup>o</sup> y 10 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	8
Docentes del 1 <sup>o</sup> , 2 <sup>o</sup> y 3 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	6
Estudiantes del 8 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	46
Estudiantes del 9 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	43
Estudiantes del 10 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	32
Estudiantes del 1 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	26
Estudiantes del 2 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	17
Estudiantes del 3 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	20
Padres de Familia	184
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>	
Director o Rector	1
Vicerrector	1
Consejo Ejecutivo	3
Consejo Estudiantil	7
Comité Central de Padres de Familia	5
Supervisor Escolar	1

Fuente: Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo

## 9.2 Tabla de Muestra Investigada en el Colegio Técnico Nacional Huambi

Tabla 2

### Muestras Investigadas en el Colegio Técnico Nacional Huambi

Población*	N	(95%)	$\infty$ (%)	z	P	Q	Muestra
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>							
Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1*
Jefe de Área	1	--	--	--	--	--	1*
Docentes de 8 <sup>o</sup> , 9 <sup>o</sup> y 10 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	8	--	--	--	--	--	8*
Docentes de 1 <sup>o</sup> , 2 <sup>o</sup> y 3 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	6	--	--	--	--	--	6*
Estudiantes de 8 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	45	95	5	1.96	0.5	0.05	40
Estudiantes de 9 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	43	95	5	1.96	0.5	0.05	39
Estudiantes de 10 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	32	--	--	--	--	--	32*
Estudiantes de 1 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	26	--	--	--	--	--	26*
Estudiantes de 2 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	16	--	--	--	--	--	16*
Estudiantes de 3 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	18	--	--	--	--	--	18*
Padres de Familia	171	--	--	--	--	--	171**
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>							
Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1*
Consejo Ejecutivo	3	--	--	--	--	--	3*
Consejo Estudiantil	7	--	--	--	--	--	4*
Comité Central de Padres de Familia	5	--	--	--	--	--	4*
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1*

\* Se trabaja con la población y no con la muestra,

\*\*Se trabaja con la misma muestra que de los estudiantes.

Fuente: Colegio Técnico Nacional Huambi

Elaboración: Doris Acevedo

### 9.3 Certificación



## COLEGIO TECNICO NACIONAL "HUAMBI"

Huambi - Morona Santiago  
TELEFONO: (07) 3043476 3043713

El suscrito Rector del Colegio Técnico Nacional "Huambi" a petición verbal de parte interesada,

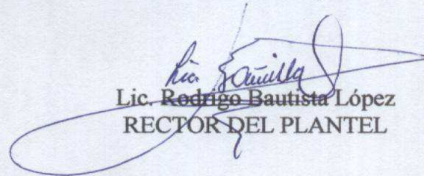
### CERTIFICA:

QUE, la Licenciada Acevedo Rojas Doris Marivel, portadora de la cédula de identidad N. 140043446-8, estudiante de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó en esta institución la investigación sobre "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador", durante el presente año lectivo 2011 - 2012.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada el uso del presente en lo que estime conveniente.

Huambi, 22 de mayo del 2012

Atentamente,

  
Lic. Rodrigo Bautista López  
RECTOR DEL PLANTEL



## 9.4 Formato de Encuesta a Directivos

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

#### Instrumento para la Autoevaluación de los Directivos (20 pts)

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTIVO EVALUADO:

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,350	0,466	5	0,816	0,163
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0,9328	5	1,108	0,222
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,116	0,7	0	5	0,816	0,163
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198

1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,525	0,4664	5	0,9914	0,198
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,116	0,35	0,466	5	0,99	0,198
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,058	0	0,350	0,466	5	0,874	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210

1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,525	0,233	5	0,758	0,152
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,525	0,233	5	0,758	0,152
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,116	0,7	0	5	0,816	0,163
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	3,525	0,233	5	3,758	0,752
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186

1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,232	0,175	0,233	5	0,64	0,128
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,058	0	0,35	0,233	5	0,641	0,128
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0	0,699	5	0,815	0,163
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186

1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	62,146	<b>12,429</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALORPR OMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198





3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	1,165	5	1,34	0,268
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,615	1,923
<b>PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS</b>								<b>17,184</b>

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**  
**Instrumento para la Coevaluación de los Directivos (20 pts.)**

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1.COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALORPR O MEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,354	0,531	1,888	14	2,773	0,198
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,708	0,354	1,416	14	2,478	0,177
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,354	1,416	14	1,77	0,126
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,059	0,354	0,885	0,472	14	1,77	0,126
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,118	0,118	0,354	0,944	14	1,534	0,110
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,118	0,354	0,177	0,472	14	1,121	0,080
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,531	0,708	14	1,239	0,089
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,354	0,708	0,944	14	2,124	0,152
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194

1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,118	0,472	0,531	1,18	14	2,301	0,164
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,236	0,885	1,416	14	2,537	0,181
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,059	0,236	0,354	0,944	14	1,593	0,114
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0	0,354	0,944	14	1,416	0,101
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,118	0	0,354	0,944	14	1,416	0,101
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,059	0,236	0,354	0,708	14	1,357	0,097
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,354	0,354	0,354	0,708	14	1,77	0,126
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,059	0,118	0,531	0,708	14	1,416	0,101
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,118	0,354	0,708	0,944	14	2,124	0,152
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,059	0,708	0,531	0,944	14	2,242	0,160
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,059	0,236	0,531	0,472	14	1,298	0,093
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,236	0,354	0,944	14	1,534	0,110
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,118	0,531	0,708	14	1,357	0,097
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,059	0	0,708	0,472	14	1,239	0,089
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las	0	0	0,118	0,708	1,18	14	2,006	0,143

actividades del establecimiento.								
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,118	1,239	1,18	14	2,537	0,181
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	1,062	1,416	14	2,596	0,185
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,118	1,239	1,416	14	2,891	0,207
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0,531	0,944	14	1,593	0,114
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0,531	0,944	14	1,593	0,114
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0,708	0,708	14	1,534	0,110
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	1,239	1,416	14	2,773	0,198
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,118	0,531	1,652	14	2,419	0,173
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,236	0,531	0,708	14	1,475	0,105
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,59	0,708	1,18	14	2,478	0,177
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,059	0,472	0,354	0,236	14	1,121	0,080
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,059	0,236	0,708	1,652	14	2,655	0,190
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,177	0,354	1,062	0,472	14	2,065	0,148

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,118	0	0,531	0,708	14	1,357	0,097
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,354	0,531	0,944	14	1,829	0,131
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,177	0,118	0,177	0,472	14	0,944	0,067
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,708	0,944	14	1,652	0,118
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,472	0	0,354	0,944	14	1,77	0,126
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,413	0	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,354	0,472	14	0,826	0,059
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,354	0,354	0,531	0,472	14	1,711	0,122
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,354	0,885	1,398	14	2,637	0,188
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,295	0	1,062	0,708	14	2,065	0,148
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,118	0,354	0,177	1,888	14	2,537	0,181
1.51. Realiza arquez de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,236	0,708	0,531	0,236	14	1,711	0,122
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,118	0,354	0,354	1,652	14	2,478	0,177
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,118	0,236	0,531	1,652	14	2,537	0,181
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,944	0,354	0,944	14	2,242	0,160

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,354	0,531	0,708	14	1,593	0,114
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,354	1,77	0,236	14	2,36	0,169
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,59	0,885	0,944	14	2,419	0,173
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,177	0,708	0,354	0,708	14	1,947	0,139
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,177	0,354	0,177	0,944	14	1,652	0,118
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,177	0,118	0,000	2,124	14	2,419	0,173
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,354	0,000	2,596	14	2,95	0,211
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	122,643	<b>8,760</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALORPR O MEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,177	0,354	0,354	1,18	14	2,065	0,148
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,354	0,354	0,354	0,708	14	1,77	0,126

2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,236	0,354	0,354	1,18	14	2,124	0,152
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,354	0,236	0,354	0,236	14	1,18	0,084
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,236	0,885	0,236	14	1,357	0,097
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,177	0,354	0,354	0,7008	14	1,586	0,113
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,354	0,472	0,177	0,236	14	1,239	0,089
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,177	0,472	0,354	1,18	14	2,183	0,156
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,354	0,236	0	0,236	14	0,826	0,059
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,236	0,354	0,354	0,472	14	1,416	0,101
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,177	0,354	0,354	0,708	14	1,593	0,114
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,236	0,236	0,708	0,944	14	2,124	0,152
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,295	0,236	0,708	0	14	1,239	0,089
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,531	0	0,177	0,944	14	1,652	0,118
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	22,354	<b>1,597</b>



## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALORPR OMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,177	0,708	0,354	0,708	14	1,947	0,139
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,354	0	0,354	1,416	14	2,124	0,152
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,354	0,354	0,354	0,708	14	1,77	0,126
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,354	0,354	1,416	14	2,124	0,152
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,177	0,354	0,177	1,652	14	2,36	0,169
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,177	0,236	1,416	0,236	14	2,065	0,148
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,59	0,885	0,944	14	2,419	0,173
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	20,060	<b>1,433</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>11,790</b>

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

**Instrumento para la Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil  
(20 pts.)**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTIVO EVALUADO:

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1.COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,357	4,824	17,875	35	23,056	0,659
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,895	0,357	4,824	13,585	35	19,661	0,562
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	1,428	6,432	13,585	35	21,445	0,059
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,179	0,357	6,968	14,300	35	21,804	0,623
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,716	1,071	5,36	12,870	35	20,017	0,572
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1,071	8,576	11,440	35	21,087	0,602
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	2,142	6,968	10,725	35	20,014	0,572
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,895	1,071	5,896	10,725	35	18,587	0,531
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,358	1,428	8,576	7,865	35	18,227	0,521

1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,716	1,428	7,504	7,865	35	17,513	0,500
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,895	1,785	7,504	9,295	35	19,479	0,557
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,895	1,785	7,504	8,580	35	18,764	0,536
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,358	0,714	3,216	16,445	35	20,733	0,592
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,358	1,428	6,432	12,155	35	20,373	0,582
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	280,760	<b>7,468</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALORPR O MEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	2,142	8,576	9,295	35	20,013	0,572
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	1,428	7,504	11,440	35	20,551	0,587
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,358	1,428	5,36	13,585	35	20,731	0,592
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,537	1,071	6,968	10,010	35	18,586	0,531
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,358	1,428	5,36	13,585	35	20,731	0,592
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	100,612	<b>2,875</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALORPR O MEDIO
	1	2	3	4	5			

3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	1,253	1,785	7,504	10,010	35	20,552	0,587
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	2,856	9,112	12,155	35	24,123	0,689
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	1,074	1,785	9,112	12,155	35	24,126	0,689
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,537	0,714	5,896	7,865	35	15,012	0,429
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,716	0,357	9,112	12,155	35	22,340	0,638
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,716	0,714	9,112	8,580	35	19,122	0,546
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,716	0,714	5,896	12,870	35	20,196	0,577
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	1,969	2,142	2,68	9,295	35	16,086	0,460
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,895	0,357	3,752	15,730	35	20,734	0,592
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	182,291	<b>5,208</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>15,551</b>

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la Evaluación del Consejo Directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia (20 pts.)**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTIVO EVALUADO:

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,528	1,315	1,96	4,216	25	8,019	0,321
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,056	1,052	1,96	3,162	25	7,23	0,289
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,66	1,052	3,528	3,162	25	8,402	0,336
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,396	1,578	2,352	4,743	25	9,069	0,363
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	1,315	2,352	5,797	25	9,596	0,384
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,396	1,315	2,352	5,270	25	9,333	0,373
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,396	1,578	3,528	3,162	25	8,664	0,347
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,264	1,578	3,528	4,216	25	9,586	0,383
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,528	2,63	2,352	2,635	25	8,145	0,326

1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,264	1,841	1,568	5,270	25	8,943	0,358
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,396	2,104	2,744	3,162	25	8,406	0,336
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	1,578	3,136	5,270	25	9,984	0,399
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	2,104	1,96	6,324	25	10,388	0,416
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	1,315	2,352	6,851	25	10,65	0,426
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	1,578	1,176	7,905	25	10,791	0,432
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	1,052	1,96	7,905	25	11,049	0,442
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,264	1,052	2,352	6,851	25	10,519	0,421
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,789	3,528	5,797	25	10,246	0,410
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	1,578	3,136	5,270	25	10,116	0,405
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,396	1,052	3,528	4,216	25	9,192	0,368
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	1,841	1,96	5,797	25	9,730	0,389
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,132	0,789	1,96	7,905	25	10,786	0,431
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender	0	0	1,052	1,176	9,486	25	11,714	0,469

su integridad psicológica, física y sexual.								
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	220,558	<b>8,822</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,396	1,841	1,96	4,743	25	8,94	0,358
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,528	2,104	3,92	0,527	25	7,079	0,283
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,132	0,789	1,568	8,959	25	11,448	0,458
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,396	1,315	1,568	6,851	25	10,13	0,405
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,66	1,841	1,96	4,216	25	8,677	0,347
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1,578	1,96	6,851	25	10,389	0,416
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	56,663	<b>2,267</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1,315	2,352	7,378	25	11,045	0,442
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,264	1,315	1,176	7,378	25	10,133	0,405
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,528	1,578	2,352	4,743	25	9,201	0,368
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	1,578	3,528	5,270	25	10,376	0,415

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	1,052	3,528	6,324	25	10,904	0,436
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,264	1,578	2,352	4,216	25	8,410	0,336
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,132	2,104	2,352	4,743	25	9,331	0,373
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,264	1,052	1,96	6,324	25	9,6	0,384
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	1,578	2,744	5,270	25	9,724	0,389
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	2,367	2,352	5,270	25	9,989	0,400
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	98,713	<b>3,949</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>15,038</b>

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



## 9.5 Formato de Encuesta a Docentes

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA  
Instrumento para la Autoevaluación de los Docentes (10 pts.)**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1.SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0,462	0,618	13	1,131	0,087
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,026	0,306	0,154	0,412	13	0,898	0,069
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	8,282	<b>0,637</b>

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,102	0,539	0,412	13	1,053	0,081

2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,616	0,309	13	1,002	0,077
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,153	0,308	0,618	13	1,079	0,083
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,026	0,153	0,231	0,618	13	1,028	0,079
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,102	0,385	0,618	13	1,105	0,085
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,102	0,231	0,824	13	1,157	0,089
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,052	0,051	0,462	0,412	13	0,977	0,075
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,026	0,102	0,462	0,412	13	1,002	0,077
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,102	0,462	0,515	13	1,079	0,083
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,153	0,231	0,721	13	1,105	0,085
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,052	0,102	0,385	0,412	13	0,951	0,073
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,153	0,231	0,824	13	1,208	0,093
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,102	0,462	0,515	13	1,079	0,083
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,153	0,462	0,412	13	1,027	0,079
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,77	0,206	13	1,027	0,079
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada	0	0	0,051	0,693	0,309	13	1,053	0,081

temática.								
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,306	0,308	0,309	13	0,923	0,071
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,539	0,618	13	1,157	0,089
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,051	0,231	0,927	13	1,209	0,093
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,539	0,618	13	1,157	0,089
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
2.24.4. Observar.	0	0	0,051	0,231	0,927	13	1,209	0,093
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,462	0,618	13	1,131	0,087
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0,616	0,515	13	1,131	0,087
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,102	0,308	0,721	13	1,131	0,087
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0,616	0,412	13	1,079	0,083
2.24.9. Redactar con claridad	0	0	0,153	0,308	0,618	13	1,079	0,083
2.24.10. Escribir correctamente	0	0	0,153	0,154	0,824	13	1,131	0,087
2.24.11. Leer comprensivamente	0	0	0,102	0,385	0,618	13	1,105	0,085
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,616	0,412	13	1,079	0,083
2.24.15. Socializar.	0	0		0,693	0,412	13	1,105	0,085
2.24.16. Concluir.	0	0	0,051	0,616	0,412	13	1,079	0,083
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,539	0,618	13	1,157	0,089
2.24.18. Preservar.	0	0	0,102	0,308	0,721	13	1,131	0,087
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	45,779	<b>3,521</b>

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,052	0	0,462	0,309	13	0,823	0,063
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,308	0,515	13	0,823	0,063
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,77	0,309	13	1,079	0,083
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,051	0,462	0,309	13	0,822	0,063
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,051	0,539	0,309	13	0,899	0,069
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,026	0,153	0,154	0,618	13	0,951	0,073
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,026	0,204	0,462	0,515	13	1,207	0,093
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	0,051	0,462	0,412	13	0,951	0,073
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,051	0,693	0,309	13	1,053	0,081
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,77	0,309	13	1,079	0,083
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,77	0,515	13	1,285	0,099
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	10,972	<b>0,844</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,204	0,308	0,515	13	1,027	0,079
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,153	0,462	0,309	13	0,924	0,071
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,052	0,051	0,385	0,515	13	1,003	0,077
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,204	0,385	0,412	13	1,001	0,077
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,102	0,308	0,515	13	0,951	0,073
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,153	0,462	0,309	13	0,95	0,073
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,153	0,462	0,412	13	1,027	0,079
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0,102	0,308	0,721	13	1,131	0,087
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,078	0,306	0,231	0,103	13	0,718	0,055
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	9,915	<b>0,763</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	0,051	0,231	0,824	13	1,1323	0,087
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,051	0,462	0,618	13	1,131	0,087
5.6. Entrego a los estudiantes	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091

las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.								
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0,153	0	1,03	13	1,183	0,091
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,078	0	0,077	0,927	13	1,082	0,083
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	11,8863	<b>0,914</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

6. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,153	0,308	0,618	13	1,079	0,083
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,204	0,385	0,309	13	0,924	0,071
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,102	0,231	0,824	13	1,157	0,089
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,102	0,385	0,618	13	1,105	0,085
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,051	0,539	0,515	13	1,105	0,085
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,462	0,618	13	1,131	0,087
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	10,076	<b>0,775</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,539	0,515	13	1,105	0,085
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para	0	0	0,051	0,616	0,412	13	1,079	0,083

mejorar el trabajo conjunto.								
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,693	0,412	13	1,105	0,085
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,462	0,618	13	1,131	0,087
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0		0,616	0,515	13	1,131	0,087
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,539	0,515	13	1,105	0,085
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,102	0,308	0,721	13	1,131	0,087
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,616	0,515	13	1,131	0,087
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	10,101	<b>0,777</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8,231</b>

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**  
**Instrumento para la Coevaluación de los Docentes (10 pts.)**

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,192	0,576	1,734	1,155	14	3,657	0,261
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,288	0,384	1,445	1,155	14	3,272	0,234
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	2,023	2,695	14	4,718	0,337
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,096	1,152	0,578	1,540	14	3,366	0,240
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,576	2,023	1,54	14	4,139	0,296
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,96	0,867	2,31	14	4,137	0,296
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,96	1,445	1,155	14	3,56	0,254
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,096	0,96	1,445	1,155	14	3,656	0,261
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,096	0,192	0,867	3,465	14	4,62	0,330
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	35,125	<b>2,509</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1,156	3,850	14	5,006	0,358
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los	0	0	0,384	1,734	2,31	14	4,428	0,316

plazos estipulados por las autoridades.								
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,384	1,445	2,31	14	4,139	0,296
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,192	0,192	2,312	1,155	14	3,851	0,275
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,768	2,312	0,77	14	3,85	0,275
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	21,274	<b>1,520</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,576	2,601	0,77	14	3,947	0,282
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,192	2,601	1,54	14	4,333	0,310
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,576	2,023	1,54	14	4,139	0,296
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,384	2,312	1,54	14	4,236	0,303
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	16,655	<b>1,190</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,192	2,601	1,54	14	4,333	0,310	
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	1,92	0,289	4,62	14	6,829	0,488	
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,576	2,601	0,77	14	3,947	0,282	
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,192	0,576	0,578	2,695	14	4,041	0,289	
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,288	0,576	1,156	0,77	14	2,79	0,199	
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,288	1,536	0,578	0,385	14	2,787	0,199	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,192	0,768	0,867	1,155	14	2,982	0,213	
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,192	0,384	1,734	1,54	14	3,85	0,275	
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	31,559	<b>2,254</b>	
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>									<b>5,219</b>

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**  
**Instrumento para la Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos**  
**(10 ptos.)**

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2.35 PTOS) En promedio el docente de su institución:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	2,368	7,956	5,015	70	15,339	0,219
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,296	3,108	6,188	3,245	70	12,837	0,183
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	2,812	7,956	4,130	70	14,898	0,213
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,222	2,368	7,956	4,130	70	14,676	0,210
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,074	1,628	8,619	5,605	70	15,926	0,228
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,074	1,184	9,061	5,900	70	16,219	0,232
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,148	2,072	9,282	1,475	70	12,977	0,185
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,074	1,628	7,514	7,080	70	16,296	0,233
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	119,168	<b>1,702</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS) En promedio el docente de	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			

su institución:									
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,296	2,22	7,735	4,425	70	14,676	0,210	
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	2,22	6,851	7,080	70	16,151	0,231	
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	3,757	11,800	70	15,557	0,222	
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,37	2,96	9,945	2,360	70	15,635	0,223	
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,074	2,22	8,398	4,130	70	14,822	0,212	
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,222	3,108	5,967	3,540	70	12,837	0,183	
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,518	2,22	5,304	5,015	70	13,057	0,187	
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	102,735	1,468	

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS) En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	3,256	7,293	4,130	70	14,679	0,210
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,74	7,293	9,145	70	17,178	0,245
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,148	2,22	5,304	8,260	70	15,932	0,228
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,074	1,184	7,072	7,965	70	16,295	0,233
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	1,332	6,409	9,145	70	16,886	0,241
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,148	1,332	8,84	5,605	70	15,925	0,228
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,222	0,592	9,061	6,195	70	16,07	0,230
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,074	0,74	6,409	10,325	70	17,548	0,251
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,962	3,7	2,652	3,540	70	10,854	0,155
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de	0	0,148	2,516	7,514	4,720	70	14,898	0,213

los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria									
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	156,265	<b>2,232</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS) En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,74	3,7	4,42	3,245	70	12,105	0,173
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,592	1,332	4,862	8,850	70	15,636	0,223
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,74	1,924	6,188	4,130	70	12,982	0,185
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,666	2,368	4,42	5,015	70	12,469	0,178
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	1,776	7,735	6,490	70	16,001	0,229
TOTAL	---	---	---	---	---	---	69,193	<b>0,988</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS) En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	4,44	1,628	7,514	5,310	70	18,892	0,270
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	5,18	1,924	6,63	4,720	70	18,454	0,264
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	2,22	2,22	7,293	3,540	70	15,273	0,218
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	2,96	2,516	7,072	4,425	70	16,973	0,242
TOTAL							69,592	<b>0,994</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>6,390</b>

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



El docente:	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	9,917	45,047	193,392	698,847	1351	947,203	0,701
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	11,394	63,992	223,728	600,216	1351	899,33	0,666
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	8,651	54,309	209,824	674,4	1351	947,184	0,701
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	14,559	63,992	228,152	596,001	1351	902,704	0,668
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	19,834	66,097	187,072	571,554	1351	844,557	0,625
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	18,779	62,308	187,072	538,677	1351	806,836	0,597
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	5347,814	<b>3,958</b>

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	15,614	63,571	213,616	575,769	1351	868,57	0,643
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	16,036	62,729	191,496	488,097	1351	758,358	0,561
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	187,935	73,254	219,304	533,619	1351	758,358	0,561
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	12,027	59,782	228,784	615,39	1351	915,983	0,678
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	13,293	60,624	192,128	577,455	1351	843,5	0,624
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	16,458	65,255	181,384	555,537	1351	818,634	0,606
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	4963,403	<b>3,674</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>12,195</b>

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

## 9.6 Formato de Encuesta a Estudiantes

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

#### Instrumento para la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes (24 pts.)

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	13,024	56,833	183,91	496,318	1351	750,085	0,555
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	13,376	52,597	206,17	487,14	1351	759,283	0,562
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	13,728	59,657	185,5	502,672	1351	761,557	0,564
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	11,792	62,128	195,04	480,08	1351	749,04	0,554
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	10,56	56,127	172,78	525,264	1351	764,731	0,566
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	15,664	68,129	201,93	459,606	1351	745,329	0,552
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	16,192	59,657	162,71	436,308	1351	674,867	0,500
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	15,136	54,362	161,12	540,09	1351	770,708	0,570
1.8.2. Sintetizar.	0	12,496	59,657	189,21	502,672	1351	764,035	0,566
1.8.3. Reflexionar.	0	9,328	59,304	175,43	539,384	1351	783,446	0,580
1.8.4. Observar.	0	10,032	57,186	176,49	539,384	1351	783,092	0,580
1.8.5. Descubrir.	0	11,792	59,304	175,43	525,97	1351	772,496	0,572
1.8.6. Redactar con claridad.	0	10,032	57,186	183,38	526,676	1351	777,274	0,575
1.8.7. Escribir correctamente.	0	11,792	52,95	175,96	533,736	1351	774,438	0,573
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	12,496	52,244	206,17	476,55	1351	747,46	0,553
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11377,841	8,422

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	9,152	51,891	178,08	545,032	1351	784,155	0,580
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	7,92	49,42	190,8	551,386	1351	799,526	0,592
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	10,736	61,775	185,5	510,438	1351	768,449	0,569
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	13,728	62,128	181,79	497,73	1351	755,376	0,559
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	15,136	67,423	193,98	447,604	1351	724,143	0,536
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	13,376	72,365	183,38	451,84	1351	720,961	0,534
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	4552,610	<b>3,370</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	15,136	70,6	176,49	403,832	1351	666,058	0,493
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	17,424	76,954	205,64	381,24	1351	681,258	0,504
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	18,656	84,014	171,72	390,418	1351	664,808	0,492
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	15,664	64,246	200,34	434,19	1351	714,440	0,529
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	16,544	76,954	164,3	394,654	1351	652,452	0,483
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	19,008	74,836	189,74	408,068	1351	691,652	0,512
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	12,672	79,072	196,63	437,014	1351	725,388	0,537
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	4796,056	<b>3,550</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	10,56	44,125	156,88	581,744	1351	793,309	0,587
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	9,68	54,009	173,31	547,150	1351	784,149	0,580
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	10,208	51,538	171,72	562,682	1351	796,148	0,589
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	9,152	64,599	190,27	512,556	1351	776,577	0,575
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	11,616	58,951	190,27	503,378	1351	764,215	0,566
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	7,744	48,361	159	579,626	1351	794,731	0,588
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	4709,129	<b>3,486</b>

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



## 9.7 Formato de Encuesta al Supervisor

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

#### Instrumento para los Directivos por parte del Supervisor (20 pts.)

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTIVO EVALUADO:

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,224	0,334	0,167	5	0,725	0,145
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,224	0	0	5	0,224	0,045
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0	5	0,279	0,056

1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,334	0,223	5	0,557	0,111
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,112	0,112	0,167	0,223	5	0,614	0,123
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,168	0	0,334	0	5	0,502	0,100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,168	0,112	0,167	0	5	0,447	0,089
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,168	0,112	0	0,223	5	0,503	0,101
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,112	0,224	0	0,223	5	0,559	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,168	0	0,334	0	5	0,502	0,100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,670	0,134
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,112	0,334	0	5	0,446	0,089
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,446	5	0,446	0,089
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,334	0,223	5	0,557	0,111

1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0,167	0,223	5	0,502	0,100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,67	0,134
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	0,446	5	0,613	0,123
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,334	0	5	0,334	0,067
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,112	0,224	0,167	0,223	5	0,726	0,145
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,112	0,224	0,167	0	5	0,503	0,101
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,223	5	0,39	0,078
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,168	0	0,167	0,223	5	0,558	0,112
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,112	0,224	0,167	0	5	0,503	0,101

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,112	0,336	0	0	5	0,448	0,090
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,334	0	5	0,334	0,067
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,446	5	0,446	0,089
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,336	0	0,223	5	0,559	0,112
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0,223	5	0,39	0,078
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0,167	0	5	0,279	0,056
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,446	5	0,613	0,123
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,446	5	0,446	0,089
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0,223	5	0,390	0,078
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0,446	5	0,613	0,123

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,167	0	5	0,279	0,056
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0,223	5	0,390	0,078
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,112	0,167	0	5	0,279	0,056
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0,168	0,112	0,167	0,223	5	0,670	0,134
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,446	5	0,780	0,156
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,112	0,167	0,223	5	0,502	0,100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,112	0,224	0,167	0,223	5	0,726	0,145
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,168	0,112	0,167	0,223	5	0,670	0,134
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica,	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145

física y sexual.								
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>37,555</b>	<b>7,511</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,224	0,167	0	5	0,391	0,078
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,112	0	0	0	5	0,112	0,022
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0,167	0	5	0,279	0,056
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0	5	0,334	0,067
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,167	0	5	0,279	0,056
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,224	0	0,167	0,223	5	0,614	0,123
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del	0	0,056	0,224	0,334	0,446	5	1,06	0,212

personal que labora en la institución.									
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,056	0	0,167	0,223	5	0,446	0,089	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,168	0,112	0,167	0,223	5	0,67	0,134	
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145	
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>7,535</b>	<b>1,507</b>	

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALORPR OMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0,448	0	0,223	5	0,671	0,134
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,168	0	0,167	0,223	5	0,558	0,112
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,168	0	0,167	0,223	5	0,558	0,112
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,67	0,134

educativas.								
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,67	0,134
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>6,757</b>	<b>1,351</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>10,369</b>

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



**9.8 Observación de Clase a los Docentes**

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

**Matriz de Evaluación: Observación de Clase (30 pts.)**

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

- Matemática
- Lenguaje
- Ciencias Naturales
- Ciencias Sociales
- Historia
- Literatura
- Biología
- Física
- Química
- Informática
- Inglés
- Otras (especifique).....
- Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

- 1° Bach     2° Bach     3° Bach

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

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS) El Docente:	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	6
2. Inicia su clase puntualmente.	12	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	6	8
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	10	4
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	4
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	5	9
<b>Total respuestas</b>	<b>51</b>	<b>33</b>
<b>Puntaje total.</b>	<b>63,75</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6,38</b>	<b>0,00</b>

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

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS) El Docente:	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9	5
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10	4
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	11	3
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	14	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	4
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	13	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	6	8
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	7	7
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	6
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	2	12
13. Envía tareas	7	7
<b>Total respuestas</b>	<b>119</b>	<b>63</b>
<b>Puntaje total.</b>	<b>149</b>	<b>0</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>14,88</b>	<b>0,00</b>

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS) El Docente:	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	12	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	12	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	12	2

5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	12	2
Total respuestas	61	9
Puntaje total.	76,3	11,3
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>7,63</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>28,88</b>	-

Tomado del MEC con fines investigativos.

**GLOSARIO:**

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

Fecha de Evaluación:

### 9.9 Fotos de Encuestas Realizadas en el Colegio Técnico Nacional Huambi



**Rector del Colegio**



**Vicerrectora del Colegio**



**Consejo Ejecutivo**



**Estudiantes del Colegio (Primero de Bachillerato)**