



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 de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, parroquia 12 de Marzo, ciudad y cantón del mismo nombre, provincia de Manabí, durante el año lectivo 2011-2012”

Tesis de grado

Autor:

Chancay Cedeño, Carlos Humberto

Director:

Eugenio Domínguez, Olmedo Ecuador, Mg Sc.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO
2012

Certificación

Magister

Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa de informática Portoviejo, parroquia 12 de marzo, ciudad y cantón del mismo nombre, provincia de Manabí durante el año lectivo 2011-2012 realizado por el profesional en formación: Carlos Humberto Chancay Cedeño , cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

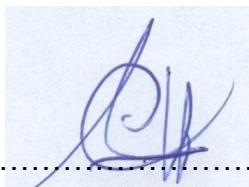
Portoviejo, septiembre de 2012

(f) 

Cesión de derechos

Yo Carlos Humberto Chancay Cedeño declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”



f.....
Carlos Humberto Chancay Cedeño
C.I: 1310631567

DEDICATORIA

Con infinito amor, dedico este logro académico a Dios por ser fuente de sabiduría, luz para encender mi camino y guiarme por el sendero del bien. A mis padres, Carlos y Alba, por ser el pilar fundamental que me sostiene y me da aliento para alcanzar mis metas día a día.

A mi tía Matilde, por su constante apoyo brindado en toda esta etapa de estudios de cuarto nivel. A mi hermano William, mi sobrino Gabriel y mi abuela Blanca Margarita por la comprensión brindada durante todo este tiempo de estudio. Así como también a mis amigos, aquellos que siempre están cuando más se los necesita.

AGRADECIMIENTO

Al culminar con éxito esta etapa de estudios de cuarto nivel, expreso mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de poder ampliar y renovar conocimientos en el área de la educación por medio de este programa de maestría en Pedagogía.

Al Magister Olmedo Eugenio Domínguez, profesional de alta excelencia, de gran espíritu humanista, emprendedor y motivador, por brindar todo el soporte necesario para la culminación de este trabajo investigativo.

Al personal docente de postgrado, quienes nos guiaron con sus bagajes de conocimientos para alcanzar el éxito anhelado. A mis compañeros maestrantes, por el constante apoyo que se brindado en este importante periodo de estudios.

A la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, en la persona de su Rector, el Dr. Hugo Ramos Sornoza, por la oportunidad brindada para realizar este importante trabajo de investigación en beneficio de la comunidad educativa.

Carlos

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	viii
 INTRODUCCIÓN	 1
MARCO TEÓRICO	
CAPÍTULO I	
1.1. Calidad de las instituciones educativas	
1.1.1. Calidad educativa	7
1.1.2. Clima escolar	9
1.1.3. Estimulo a la actividad del alumno	9
1.1.4. Participación democrática	10
1.1.5. Formación docente	10
1.1.6. Función directiva e innovación educativa	10
1.1.7. La evaluación de la calidad educativa: origen y evolución	11
1.1.8. Modelo de calidad total para las instituciones educativas	12
1.1.9. ¿De qué depende la calidad en una institución educativa	13
1.1.10. El papel del PEI en la calidad	17
1.1.11. Sistemas de capacitación con padres y docentes	17
1.1.12. El papel del currículo en la calidad	18
1.1.13. La calidad y periodicidad en las reuniones de profesores	18
1.1.14. la calidad de las instalaciones y el estrato socioeconómico de sus estudiantes	19
 CAPÍTULO II	
2.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	20
2.2.1. Estándares de calidad educativa	22
2.2.2. Propósitos de los estándares de calidad educativa	23
2.2.3. Tipos de estándares	25
 CAPÍTULO III	
3.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	
3.3.1. Dimensiones para la evaluación del docente por parte del Ministerio de Educación	27
3.3.2. Sociabilidad pedagógica	27

3.3.3. Habilidades pedagógicas y didácticas	28
3.3.4. Desarrollo emocional	28
3.3.5. Atención a estudiantes con necesidades especiales	29
3.3.6. Aplicación de normas y reglamentos	29
3.3.7. Relaciones con la comunidad	30
3.3.8. Clima institucional	30

CAPÍTULO IV

4.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	
4.4.1. Competencias gerenciales	31
4.4.2. Competencias pedagógicas	32
4.4.3. Competencias de liderazgo en la comunidad	32

METODOLOGÍA

Participantes	33
Muestra de investigación	34
Técnicas e instrumentos de investigación	36
Diseño y procedimientos	37
Comprobación de supuestos	38

RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSIÓN

Resultados	
Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente	40
Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo	88
Análisis, interpretación y discusión de los resultados	133
Discusión de los resultados	137

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	140
Recomendaciones	141

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Título de la propuesta	143
Justificación	143
Objetivos de la propuesta	
Objetivo general	143
Objetivos específicos	144
Actividades	144
Localización y cobertura del proyecto	146
Población objeto	146

Sostenibilidad de la propuesta	146
Presupuesto	147
Cronograma de la propuesta	147
BIBLIOGRAFÍA	149
ANEXOS	153

RESUMEN EJECUTIVO

La evaluación de la calidad del desempeño profesional de docentes y directivos en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, fue el problema de investigación para esta tesis, el cual se llevó a cabo en la ciudad de Portoviejo, parroquia 12 de Marzo, obteniendo como muestra un total de 342 participantes, entre ellos: estudiantes, padres de familia de la sección de educación básica y bachillerato, empleándose las técnicas de la encuesta y la entrevista.

Se llegó a la conclusión que este centro educativo posee un aceptable desempeño gerencial y prácticas pedagógicas con pequeñas falencias en aspectos como el uso de las TICs en el aula de clases, actividades de vinculación con la comunidad y metodología para trabajar con estudiantes con necesidades especiales e individuales, enfocando la propuesta educativa en este último titulada: Proyecto de capacitación en técnicas didáctico-pedagógicas y elaboración de material didáctico para estudiantes con necesidades individuales y especiales de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, durante el año lectivo 2012-2013

INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios que se están viviendo en nuestro país en el campo educativo promulgados por el Plan Decenal de Educación 2006-2015, en el cual se establecía la creación de un sistema de evaluación para medir los niveles de calidad educativa, así como también de calidez, equitativa y democrática, el cual no se venía poniendo en marcha a pesar de formar parte de las políticas del estado ecuatoriano, empezó a funcionar a partir del año 2009, cumpliéndose paulatinamente a todos los planteles de educación básica y de bachillerato de nuestro país, para fortalecer y mejorar en los aspectos que se consideren necesarios con la finalidad de alcanzar la tan anhelada calidad educativa.

La ejecución de este plan de evaluación empezó con los docentes, trayendo diversos comentarios positivos y negativos por parte del cuerpo docente que rige el Ministerio de Educación. Por otro lado, las evaluaciones se extendieron a las instituciones educativas para evaluar no solamente a los maestros, sino también a los directivos, donde padres de familia, estudiantes y supervisores de educación tuvieron la oportunidad de pronunciarse en cuanto al manejo pedagógico y gerencial que llevan a cabo las instituciones educativas con bachillerato técnico.

El manejo institucional que se solía llevar a cabo en todas las escuelas y colegios de nuestro país, presentaba graves falencias en varios aspectos como: poca iniciativa para innovar la gestión pedagógica y directiva de la institución, carencia de liderazgo educativo, falta de apoyo pedagógico de parte de los docentes a los estudiantes, una completa y ambigua conexión con la comunidad donde se encontraban el establecimiento, aportando poco para su crecimiento. Por otro lado, también se presentaba metodologías arcaicas en el aula de clases, fuera de contexto, formando estudiantes con pocas capacidades reflexivas, críticas y de razonamiento lógico, como también la falta de interés de los docentes en actualizar conocimientos en su área profesional, así como también en las áreas pedagógicas y didáctica.

A todo esto se sumaba la falta de un sistema de elección de rectores y directores por medio de meritos y estándares altamente estrictos que garantizaran la elección del

mejor preparado académicamente, con competencias gerenciales y valores humanos acordes con la función que irían a desempeñar, el escaso uso de las TICs en tiempos donde la sociedad del conocimiento se enfrenta a un océano de sapiencias debido al uso del internet y otros medios que facilitan el acceso rápido a información actualizada, atrasando a los maestros y maestras en el uso de estas tecnologías de la información y la comunicación, indispensables para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Todo esto asía que el sistema de educación pública de nuestro país, fuera colapsando aun más de lo que ya estaba,

La ineficiencia en la gestión de una institución educación traería efectos negativos como: la poca inclusión de los niños y niñas con capacidades especiales, bajo rendimiento educativo en los estudiantes, carencia de conocimientos para trabajar con estudiantes que tengan problemas de aprendizaje, deserción escolar, poca vinculación con la comunidad en aspectos culturales y académicos, carencia de valores y buen clima institucional, entre otras que no permitían el buen desenvolvimiento de los centros educativos.

Los resultados obtenidos por la aplicación de las encuestas a los maestros y directivos de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, no presentan graves problemas de gestión pedagógica pero sí algunos aspectos que se pueden mejorar como mejorar la vinculación con la comunidad por medio de proyectos, capacitar a los docentes en el uso de las TICs y en el diseño y elaboración de material didáctico para estudiantes con necesidades individuales.

En términos de evaluación a todo los actores educativos, en la ciudad de Portoviejo, el tema de evaluación al desempeño de docentes y directivos, solo se ha presentado en las instituciones educativas técnicas, las cuales se encargan de formar bachilleres técnicos en varias áreas según lo dispuesto por el Ministerio de Educación. En cuanto al ámbito institucional, la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, lleva a cabo un sistema de evaluación docente para el área de ingles mediante convenio con COPEI (Copol English Institute) el cual pertenece a la ESPOL. Dicho convenio se basaba en

brindar asesoría a esta área por medio de supervisiones áulicas realizadas por un docente de COPEI, para luego brindar retroalimentación y constante capacitación.

Este convenio también da sugerencias a los directivos para mejorar la gestión académica y administrativa, las cuales han ayudado a la institución a cambiar en varios aspectos como: reorganización de espacios en el aula de clases, vinculación interinstitucional por medio de seminarios y talleres con otros colegios. Todo esto proceso ha enriquecido el trabajo que se lleva a cabo en esta área, modelo que lo ha adaptado un poco para las otras áreas de estudio de la institución.

Las Universidades de nuestro país, deben de involucrar a sus estudiantes en los proceso investigativos según las líneas de investigación establecidas para cada área académica, con la finalidad de aportar con cambios positivos al desarrollo de nuestro país. Siguiendo esta filosofía de cambio, la insigne Universidad Técnica Particular de Loja, por medio de su Escuela de Ciencias de la Educación y su programa de Maestría en Pedagogía, ha venido desarrollando investigaciones en el campo educativo, contribuyendo a mejorar substancialmente ambiguas practicas pedagógicas por medio de los resultados y propuestas de mejoramiento educativo formuladas por sus maestrantes.

Con el desarrollo de este tema de investigación nacional titulado: Evaluación de la calidad del desempeño profesional de docentes y directivos en las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador durante el año 2011-2012, la UTPL buscaba esclarecer factores que influyen en el desenvolvimiento de los directivos y su liderazgo en el manejo de las instituciones educativas que dirigen, así como de la gestión pedagógica que desarrollan los docentes para afianzar conocimientos y desarrollando destrezas en los estudiantes con la finalidad de alcanzar la tan anhelada excelencia educativa.

Por lo tanto, la importancia que tiene esta investigación realizada en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo para la Universidad Técnica Particular de Loja está en la explicación de cómo se lleva a cabo la gestión pedagógica y administrativa de

esta institución educativa, como también, las causas y efectos que no permiten su correcto funcionamiento para brindar una educación de calidad y calidez como lo exige el Ministerio de Educación.

La importancia de esta investigación para la Unidad Educativa de Informática Portoviejo esta en conocer las fortalezas que tienen y las que falencias que se están presentando para poder tomar las debidas acciones obtenidas del proyecto de mejoramiento educativo propuesto como fruto de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a docentes, padres de familia, estudiantes, padres de familia, directivos y supervisor escolar.

Para los estudiantes, la importancia de haber evaluado a sus docentes, les permitió poder expresar en las encuestas los aspectos que deben de mejorar para que les brinden una mejor educación y para la comunidad, la importancia está en que a partir de la ejecución del proyecto de mejoramiento educativo, ellos estarán beneficiados ya que podrán formar parte de las actividades que esta Unidad Educativa realice en bienestar para ellos.

Como investigador, me siento orgulloso de haber contribuido con la Universidad Técnica Particular de Loja para el desarrollo de este tema investigativo de vital importancia para el sistema educativo Ecuatoriano, al mismo tiempo de haber aprendido la importancia que tiene la evaluación como parte de un sistema de mejoras que busca la excelencia académica de todos sus actores, como poder resolver falencias encontradas y la repercusión que tendrá esto en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los recursos que se utilizaron para la ejecución de esta investigación fueron materiales, humanos, económicos y tecnológicos. Entre los recursos materiales fueron de gran utilidad el de oficina como papeles, marcadores. En cuanto a los recursos humanos tuve a padres de familia, docentes y directivos, así como el supervisor escolar. Los recursos económicos se emplearon para gastos de copias para aplicar las encuestas, refrigerios, costos de pasaje, y la compra de material complementario, en lo tecnológico,

se utilizó laptop e impresora para la redacción del informe final y la tabulación de los resultados de las encuestas aplicadas.

En calidad de maestrante de esta prestigiosa universidad, me sentí bastante orgulloso de estar incluido en la investigación de un tema a nivel nacional desde mi bella ciudad de Portoviejo, contribuyendo al desarrollo de mi país en el campo educativo. Durante este arduo proceso investigativo, se pudieron encontrar hechos que no estaban esperados a suceder como: poca colaboración por parte de algunos compañeros profesores, el ausentismo de las autoridades de la institución debido a viajes que realizaban a Quito para conocer como los colegios de esa ciudad estaban aplicando el nuevo esquema del bachillerato unificado, así como también un bajo pero considerable ausentismo de los padres de familia a la última reunión, la cual fue aprovechada para aplicarles las encuestas para la evaluación de los docentes.

Otro hecho que pude encontrar es que los compañeros docentes no les gusta autoevaluarse ni ser evaluados, lo que evidencia que en esta Unidad Educativa debe de crearse una cultura evaluativa por parte de los estudiantes, padres de familia y directivos hacia los docentes de manera anual para hacer retroalimentaciones que contribuyan a mejorar constantemente la práctica educativa.

Los objetivos específicos que fueron planteados para esta investigación fueron:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, durante el año lectivo 2011-2012, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo durante el año lectivo 2011-2012.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo durante el año lectivo 2011-2012.

- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo.

En cuanto a los supuestos que se emplearon para el desarrollo de esta tesis tenemos:

- El actual desempeño profesional docente en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo durante el año lectivo 2011-2012 tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo durante el año lectivo 2011-2012 tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Para la cual por medio de los resultados obtenidos de las encuestas se pudo comprobar que el actual desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo durante el año lectivo 2011-2012 no tiene características de deficiente, más bien se presenta como muy bueno, llegándose a notar varias debilidades que se pueden solucionar mediante la capacitación de los directivos en materia de proyectos de vinculación con la colectividad, y a los docentes el manejo de las TICs y el desarrollo y aplicación de material didáctico para estudiantes con necesidades individuales.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1 CALIDAD EDUCATIVA

América Latina vive cambios substanciales en su estructura educativa desde los años 90, los mismos que se siguen dando hasta la actualidad (UNESCO, 1998). Estos cambios han influenciado a toda la región para poder caminar al ritmo acelerado de la ciencia y la tecnología debido a la globalización y el desarrollo de las TICs en diferentes campos ocupacionales, entre ellos, la educación.

Los cambios en la estructura educativa deben empezar por la evaluación de cada una de las instituciones de educación básica y bachillerato, para poder conocer la gestión educativa que llevan a cabo y el impacto que tiene en la comunidad que la rodea. Con esto se trataría de focalizar cuales son las fortalezas y debilidades que tiene cada institución y como mejorarlas para poder cumplir con el PEI (Proyecto Educativo Institucional).

Es menester saber etimológicamente la palabra calidad, la cual se deriva del latín *qualitas* y según el diccionario de la Real Academia Española (2010) significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie. Juran (1996) afirma en pocas palabras que calidad quiere decir: adecuación al uso, mientras que Schemelke (1994) dice que calidad se refiere a la capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes.

Martinic (2008) manifiesta que frente a los desafíos actuales de los sistemas educacionales, la evaluación no puede quedar reducida a una simple medición, ni menos a una tarea del profesor de aula que califica en forma solitaria el desempeño individual de los alumnos sino que debe de ser reflejada también en el entorno comunitario en donde se encuentra la institución educativa, proyectándose como ente de calidad, capaz de cambiar los viejos esquemas mentales por nuevos que permitan a la comunidad alcázar un mejor estilo de vida.

Según Albornoz (2011) el concepto de calidad proviene del ámbito económico industrial tomando mayor impulso a medida que la economía se tornó más competitiva convirtiéndose gradualmente en una variable cada vez mas importante en la elaboración y prestación de bienes y servicios. Todo este proceso aceleró la adopción de distintas estrategias organizacionales que van desde la tecnificación empresarial hasta la capacitación de los recursos humanos.

Estos antecedentes nos ayudan a comprender que la gestión institucional en general y la áulica en particular persiguen como uno de sus principales objetivos alcanzar los máximos niveles de calidad educativa, dicho objetivo estaría acompañado de la integración de toda la comunidad educativa, ente importante en la que padres y madres de familia, docentes, estudiantes y comunidad brindan sus esfuerzos para alcanzarlo.

Otro tratamiento complementario de la calidad como eficacia es el de la eficiencia. La eficacia de una organización significa el grado en que ésta logra sus objetivos, mientras que la eficiencia considera la cantidad de recursos necesarios para obtener o alcázar un determinado objetivo (Etzioni, 1984). En donde básicamente el grado de adecuación entre logros obtenidos y recursos utilizados es definido como indicador de calidad, pero al ser éste complementario de aquel se le hace extensiva la crítica precedente.

Con todo esto, surge como alternativa de aproximación el tratamiento de la satisfacción de necesidades y expectativas, en ésta, se le otorga relevancia al contexto y a los procesos escolares ya que no se trata solo de asegurar la eficacia educativa (Albornoz,

2011), sino de preguntarse acerca del sentido y relevancia de la misma, como así también la adecuación de los objetivos propuestos con los logros obtenidos, reconociéndose de éste modo el carácter complejo y multidimensional del concepto calidad educativa.

Si bien existen distintos elementos, factores, variables y dimensiones que pueden utilizarse en la identificación de la calidad educativa, Gálvez (2005) menciona algunos que no pueden omitirse tales como :el clima escolar; la respuesta de la escuela a las demandas comunitarias y sociales; el estímulo a la actividad del alumno ; la participación democrática de todos los actores, la cualificación y formación docente; los recursos educativos ; la función directiva; la innovación educativa; el grado de compromiso de los distintos actores con la cultura institucional; la colaboración y coparticipación en la planificación y toma de decisiones y obviamente el trabajo en equipo como algunos de los elementos que nos permitirán identificar lo que usualmente se denomina calidad educativa.

1.2 CLIMA ESCOLAR

El ambiente educativo de una determinada institución educativo debe ser óptimo para asegurar una educación de calidad y calidez. Este hace referencia a la armonía que debe de existir entre directivos, padres de familia y estudiantes, además de la comunidad donde la institución se encuentre. Edu Sanluis (2010) afirma que el clima social escolar es el conjunto de características psicosociales de una escuela, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados, confieren un estilo propio a dicha escuela, condicionante a la vez de los distintos procesos educativos”

1.3 ESTÍMULO A LA ACTIVIDAD DEL ALUMNO

Los logros académicos obtenidos por los estudiantes dentro de la institución ya sea en concursos internos o externos, logros académicos en calificaciones, entre otros, deben de ser estimulados por las autoridades del plantel para incentivarlos a mejorar cada día.

Con esto se entiende por Estimulo a la concepción psicológico transmitida de manera verbal a un estudiante por la calidad de trabajo o merito académico alcanzado en su proceso formativo por parte de los profesores, directivos y comunidad en general.

1.4 PARTICIPACIÓN DEMOCRATICA

La participación democrática hace referencia a la libertad de opinión que la comunidad educativa tenga para brindar un mejor servicio educativo, enmarcado en valores como la tolerancia, el respeto, la solidaridad entre otros. Toda institución educativa debe de propiciar espacios donde los estudiantes, padres de familia, profesores y comunidad aporten con ideas para el beneficio de todos.

1.5 FORMACIÓN DOCENTE

Este es un punto clave para alcanzar la excelencia académica, ya que son los docentes quienes están en las aulas de clases con los estudiantes, desarrollando destrezas por medio del estudio de varias disciplinas con la finalidad de promover una educación equitativa, participativa, acorde con los cambios que la actual sociedad requiere. Todo esto se lo puede lograr a través de la actualización docente.

El profesor que está al tanto de las últimas tendencias pedagógicas y didácticas, podrá desempeñar mejor su labor profesional, optimizando el aprendizaje en los estudiantes. Un ejemplo notable de esto, son las capacitaciones que ofrece el Ministerio de Educación a los profesores de Educación Básica debido a las reformas que se plantearon en el pensum de estudio, además en la capacitación en el uso de las TICs en el aula de clases.

1.6 FUNCIÓN DIRECTIVA E INNOVACIÓN EDUCATIVA

Las funciones de un rector o director deben estar enmarcadas en enrumbar a la institución que dirige no solamente a la eficiencia administrativa, sino también académica, propiciando cambios innovadores que permitan mejorar el servicio

académico que se brinda a la comunidad educativa. Las innovaciones deben ser en el ámbito pedagógico, científico-investigativo y tecnológico, todo orientado hacia el campo educativo, coadyuvando para alcanzar las metas establecidas en el PEA.

Por todo lo descripto precedentemente se debe ser prudente al utilizar el término calidad educativa y contemplar en su análisis además de los factores enunciados anteriormente, aquellos que permitan comprender el tipo de organización adoptado, la forma en que se administra y dirige la institución y las distintas herramientas que para ello se utilizan , destacándose entre otras a los Proyectos Educativos Institucionales, que sin .pretender agotar su conceptualización se puede convenir en considerarlo como la herramienta esencial de la gestión que procura el acercamiento a la institución como totalidad, identificando, explicando, comprendiendo y transformando los diferentes ámbitos de la vida organizacional , para ello es indispensable y necesario que todos los integrantes de la misma identifiquen situaciones institucionales problemáticas y busquen una solución concertada a la misma .

1.7 LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA: ORIGEN Y EVOLUCIÓN

En el ámbito concreto de la educación, aunque "calidad" fue una expresión utilizada desde tiempos antiguos, la generalización de su aplicación tuvo su origen a partir de la década de 1960 (Galvez, 2005). Las primeras aproximaciones al tema de la calidad educativa se produjeron una vez que la competencia por crecer más y formar mejores profesionales creciera en la mayoría de los países desarrollados, lográndose esto con el acceso de toda la población a la educación. Una vez superados los retos de acceso y permanencia en el sistema educativo, los poderes públicos empezaron a preocuparse por el uso eficiente de los recursos y por el logro de resultados que deja el tener un sistema eficiente de educación, donde sus recursos humanos, materiales y financieros son empleados correctamente para el bien de la institución.

Estos antecedentes de como la calidad no solo está relacionada en el ámbito económico y administrativo, sino también en el educativo ha hecho que vivamos en tiempos llenos de cambios cruciales para la educación en nuestro país, cambios que

nos dan la pauta para mejorar y brindar un mejor servicio a la comunidad educativa que nos rodea. En el afán de mejorar y detectar las falencias de las instituciones educativas, el Gobierno Nacional decidió implementar un proceso de evaluación a cada uno de los establecimientos educativos de nivel básico y bachillerato en el 2009, como parte del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER) (MEC, 2009) que incluye dos etapas:

- **Evaluación interna**

- Autoevaluación: 5% de la nota.
- Coevaluación por un colega de la misma área: 5%.
- Calificación de los directivos: 5%.
- Observación en el aula: 15%.
- Los padres de familia aportan con 8% de la nota.

- **Evaluación externa**

- Mediante pruebas: 50% de la calificación total.
- Prueba de conocimientos específicos: 30%; conocimientos pedagógicos: 10%; comprensión lectora: 10%.

Estas evaluaciones permitirán saber a la colectividad el nivel de eficiencia con la que una determinada institución educativa viene trabajando en beneficio de los alumnos del sector donde se encuentra.

1.8 MODELO DE CALIDAD TOTAL PARA LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Mireya García (1999), expone el modelo de la Calidad Total para las Instituciones Educativas, el mismo que hace referencia al modelo planteado por el Dr. Gento Palacios, el cual ofrecer una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser las instituciones para ser consideradas de calidad. El autor estructura su modelo en torno a dos elementos: los indicadores y los predictores. Los indicadores son aquellos rasgos configurativos que pondrán de manifiesto el grado de calidad alcanzado y evidencian la calidad de un centro. Por su parte, los predictores son los factores o

características que han de reunir las instituciones educativas para lograr niveles aceptables de calidad; como su nombre lo indica, los predictores permiten predecir que dicha calidad va a producirse.

Dentro de este modelo se considera como identificadores de la calidad el producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de impacto de la educación alcanzada, entre estos tenemos:

- El producto educativo como identificador de calidad
- La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad
- La satisfacción del personal de la institución como indicador de calidad
- La satisfacción del personal de la institución como indicador de calidad

Por otro lado tenemos los Predictores, los cuales son factores o características que han de reunir las instituciones para alcanzar niveles aceptables de calidad. Dichos factores forman dos grandes bloques: los que son propios de las instituciones y están más directamente bajo su control y aquellos otros que son externos a tales instituciones, como los procedentes del sistema educativo en su conjunto y los del entorno contextual de ubicación:

- Disponibilidad de medios materiales y personales
- El diseño de estrategia de las instituciones
- La gestión de los recursos como predictor de calidad
- La metodología educativa como predictor de la calidad
- El liderazgo educativo como predictor de calidad

1.9 ¿DE QUÉ DEPENDE LA CALIDAD DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?

Es una pregunta que todos hacemos y que nos lleva a realizar un profundo análisis de los factores que inciden en un determinado centro de estudios para alcanzar la calidad educativa. Julián De Zubiría Samper (2009) presentó los resultados de una investigación realizada en Colombia para analizar los factores que se ponen de

manifiesto para saber la calidad de las instituciones educativas, entre las cuales se destacaron:

- La claridad de las metas institucionales.
- Identificación de la comunidad de maestros, padres y alumnos con las metas institucionales.
- Los vínculos alcanzados con la comunidad y con otras instituciones educativas.
- El liderazgo pedagógico activo de su Director.
- La cohesión y colegiabilidad entre sus miembros.
- La estabilidad y las oportunidades de capacitación de profesores y directivos.
- La cantidad e intensidad del uso del tiempo en el centro.
- La delimitación y precisión curricular que se tenga.
- La claridad y periodicidad de las evaluaciones adelantadas sobre los alumnos y la institución.
- El “clima” de la institución.

Estos elementos hacen posible medir la eficacia y eficiencia de un centro educativo. El tener metas claras, permite a cualquier institución educativa a saber a dónde quieren llegar, como lo quieren hacer. Por otro lado tenemos la inmersión de los padres de familia, la comunidad, los cuales son actores partícipes de los cambios que se den, los mismos que están orientados hacia las necesidades que presentan en su entorno. No es útil que una institución educativa establezca objetivos que estén muy apartados del desarrollo de la comunidad donde se encuentra, así como no pensar en los padres de familia para ayudarlos a crecer como personas integrales para el cuidado de sus hijos.

El tener vínculos de unión con otras instituciones, ya sean cercanas al sector, convenios con universidades, etc., hace posible brindar un mejor servicio, ya que se podrá intercambiar innovaciones pedagógicas, seminarios de actualización docente, encuentros sociales y deportivo, etc.

No podía faltar la perspicacia de un verdadero líder pedagógico para realizar procesos de innovación educativa en todas las áreas del saber, así como ser punto de equilibrio

y ejemplo para los demás. Un líder comprometido con el desarrollo de la institución educativa, que la lleve a la cima de la excelencia académica junto al cuerpo docente, para ser modelo referencial en la educación.

La cohesión y colegiabilidad entre sus miembros, hacen que las relaciones humanas afloren de manera equitativa, demostrando los valores que cada integrante dentro de la institución posee, siendo modelo ejemplar para los estudiantes y padres de familia.

La estabilidad y las oportunidades de capacitación de profesores y directivos es un punto crucial para lograr los objetivos planteados en la institución. En lo personal siempre he dicho que a un profesor no se lo debe de criticar, sino, ayudar, a crecer e innovar la práctica educativa. No se obtiene absolutamente nada favorable el cambiar de docentes cada cierto tiempo, ya que esto demuestra el poco interés que tiene la institución para ayudarlo a crecer profesionalmente.

El tiempo laborable es también un factor determinante que ayuda alcanzar las metas, la correcta distribución de la carga horario de los docentes y cada actividad extra curricular que desarrollen en un determinado año lectivo, permite organizar el funcionamiento de la institución, así como monitoreas si estas están teniendo los resultados esperados.

La delimitación y precisión curricular que se tenga hace referencia a las distintas aéreas del conocimiento y su labor dentro del aula de clases, impartiendo conocimientos actualizados que vayan caminando con el entorno que rodea a la institución. La excelencia académica se logra cuando dotamos a los estudiantes de herramientas que les permita manejar los multitudinarios conocimientos que se pueden obtener gracias a las TICs.

Estamos rumbo a la famosa era de la “Sociedad del Conocimiento”, llamada de esta manera por la UNESCO (2005). Una era donde la información por internet llega más rápido que las noticias en los medios impresos. Una era donde el hombre competitivo debe de sacarle provecho para saciar sus ansias de querer aprender e ir más allá del conocimiento dado en un aula de clases.

Otro punto que mide la calidad de las instituciones educativas, es la forma en cómo se mide los logros académicos de sus alumnos. Evaluar ya dejó de ser la vieja práctica educativa que consistía en medir los niveles de conocimiento de los estudiantes, más no las destrezas que debe de desarrollar este a lo largo de su etapa estudiantil para ser un profesional competitivo en este mundo globalizado. Las instituciones educativas deberían de promover evaluaciones que midan lo que realmente un alumno puede y debe de hacer en el mundo que lo rodea.

El clima institucional vendría siendo como la atmosfera donde se desarrolla el ambiente educativo. Un buen clima permite el trabajo dinámico y activo de los docentes, su entusiasmo por promover nuevas maneras de enseñar, eventos culturales y académicos, permitiendo que los alumnos reciban una educación con calidad y calidez, enmarcada en la pedagogía contemporánea que debe ser empleada en el aula de clases.

Por otro lado tenemos la investigación que llevo a cabo Zumbiría (2009) en la ciudad de Bogotá, Colombia, en el Instituto Alberto Merani en más de cincuenta colegios para diferenciar las de alta y muy baja calidad académica. Para esto, tomaron los resultados del ICFES (Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior) del año 2000, seleccionando los colegios de mayor y peor balance académico en las pruebas de Estado en Bogotá, llegando a la conclusión que hay cinco diferencias entre estos colegios:

- El papel del PEI en la calidad
- Sistemas de capacitación con padres y docentes
- El papel del currículo en la calidad
- La calidad y periodicidad en las reuniones de profesores
- La calidad de las instalaciones y el estrato socioeconómico de sus estudiantes

1.10 EL PAPEL DEL PEI EN LA CALIDAD

La investigación muestra que la existencia, lectura y discusión del PEI entre los profesores es una variable claramente diferenciadora de la calidad de una institución educativa en Bogotá (Zumbiria, 2009). El PEI en su proceso de elaboración, así como en su aprobación, debe de ser discutido por todo los integrantes de la comunidad educativa: representante del comité de padres de familia, del gobierno estudiantil, de la comunidad donde se encuentra la institución, el honorable consejo directivo, rector y vicerrector, esto con la finalidad de propiciar líneas de acción que se puedan cumplir en un tiempo determinado para el beneficio de la institución y la comunidad. La planificación del proyecto se realiza partiendo de lo que es la institución y de lo que aspira alcanzar, en un proceso dialéctico que necesita de tiempo para su concreción y cuyos plazos serán, según lo requerido, cortos, medianos y largos. (Prado, 2008)

Esto nos da una clara evidencia de lo que quizás esté ocurriendo en nuestro país, una tarea ardua para el Ministerio de Educación, en monitorear por medio de las diferentes direcciones provinciales la marcha del PEI en las instituciones educativas, ya que en muchas de esta solo es elaborado por los directivos y no es socializado o elaborado con los profesores y padres de familia de la institución para delimitar las acciones que realizará la institución en los próximos años para mejorar la calidad académica y afianzar la vinculación con la comunidad.

1.11 SISTEMAS DE CAPACITACIÓN CON PADRES Y DOCENTES

Por otro lado, Zumbiria (2009) determinó por medio de esta investigación que en cuanto a los sistemas de capacitación con padres y docentes, se pudo determinar que las instituciones de alta calidad cuentan con sistemas de capacitación a padres y docentes con un plan y propósitos claros; y estos programas se sustentan en documentos, artículos y libros previamente elaborados. En los colegios de menor calidad, ni si quiera existe la figura del acudiente o padre de familia.

El Ministerio de Educación de nuestro país, ha puesto énfasis en la actualización de los contenidos programáticos tanto de la educación básica como la de bachillerato, el mismo que está de acuerdo a las exigencias actuales que demanda la sociedad del conocimiento en la que estamos inmersos. Dicha actualización se ha venido dando para los docentes con el programa Siprofe (Desarrollo Profesional Educativo) de educación básica, en las áreas de lengua y literatura, estudios sociales, ciencias naturales y matemáticas, pedagogía y didáctica, como también en el manejo de las TICs (MEC, 2011).

Todo este proceso se lleva a cabo en instituciones educativas públicas, más no las particulares, ya que estas no están siendo capacitadas por el Ministerio de Educación, siendo un punto negativo para los docentes que buscan actualizar conocimientos en varios campos del saber educativo. La capacitación profesional que se le dé a los docentes, formar parte de un estándar de calidad educativa que no se está cumpliendo en varias instituciones educativas particulares del país.

1.12 EL PAPEL DEL CURRÍCULO EN LA CALIDAD

Currículo son todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor con el objetivo de alcanzar los fines de la educación (Peñazola, 1995). La gestión curricular se define como la capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución, a partir de la definición de que se debe enseñar y que deben aprender los estudiantes (Vanguardia, 2010). Esta gestión está estrechamente ligada con el Proyecto Educativo Institucional, el cual debe de ser revisado periódicamente por las autoridades del plantel y el cuerpo docente, este no debe de estar oculto en papeles con objetivos correctamente redactados sin cumplirse en la realidad.

1.13 LA CALIDAD Y PERIODICIDAD EN LAS REUNIONES DE PROFESORES

Los docentes se podrían reunir por semana o quincenalmente para monitorear el avance académico y disciplinario de los estudiantes, con la finalidad de llevar un

registro de acciones para evidenciar ante las autoridades del plantel lo que cada docente está haciendo para ayudar aquellos alumnos con rendimiento académico bajo y aquellos con problemas disciplinarios.

1.14 LA CALIDAD DE LAS INSTALACIONES Y EL ESTRATO SOCIOECONÓMICO DE SUS ESTUDIANTES

El ambiente físico donde los alumnos pasaran la mayor parte del día, debe de estar con una infraestructura adecuada, que llame y motive la asistencia de los alumnos a las aulas de clases. Entre las adecuaciones que se debe de tener esta las áreas verdes, tonalidad de colores que no perturban al estudiante, espacios físicos para la práctica deportiva y de manifestación cultural. Además de la suficiente cantidad de aulas de clases y de maestros para evitar el aglomeramiento de estudiantes en una sola aula.

Otro factor preponderante en la calidad educativa esta el estrato socioeconómico de los estudiantes.

CAPÍTULO II

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Poggi (2007) afirma que los cambios que estamos viviendo en nuestro entorno nos invitan a pensar en nuevas estrategias de evaluación de la calidad educativa en América Latina. Esto nos da la pauta para entender el afán del Ministerio de Educación de nuestro país cumple con los estándares establecidos por el mismo, mas aun con la sociedad, el mundo laboral y de estudios superiores que les espera a los estudiantes viéndose en la necesidad de evaluar a cada una de las instituciones fiscales, fisco-misionales, municipales y particulares para saber la calidad con la que imparten la educación a nuestros niños, niñas y jóvenes y darles a conocer en qué aspectos están fallando para mejorarlos e impartir una educación de calidad.

Evaluar una institución educativa es otorgar un valor a dicha institución y se califica el tipo de educación que imparte. La evaluación de la institución se hace al comparar la educación tal como se percibe que la imparte una institución respecto a un ideal educativo preconcebido. (Martinez, s/f). Estos ideales son los que conformaran los estándares de calidad de cada institución educativa, haciéndola acreedora de una gran prestigio por su alto manejo eficiente. Existen tres indicativos esenciales de calidad educativa que debe poseer un centro educativo:

- Funcionalidad (el centro satisface las necesidades exigidas por el entorno.)
- Eficacia (alcanza los objetivos que se propone.)
- Eficiencia (alcanza dichos objetivos con coste razonable.)

La finalidad última de la evaluación es mejorar la calidad educativa. Si este objetivo no se cumple, entendemos que se pierde la esencia fundamental que posee el proceso evaluativo. La evaluación de la calidad educativa empezó en nuestro país por medio del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de cuentas el cual persigue los siguientes objetivos (MEC, 2009):

- Determinar la calidad de la gestión administrativa, financiera y pedagógica del Ministerio de Educación y sus instancias y las instituciones educativas del país.
- Establecer la calidad del desempeño docente en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.
- Valorar la calidad del desempeño de los docentes en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.
- Determinar la calidad del currículo en todos los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.

Este Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas tiene los siguientes fines:

- Crear una cultura de evaluación y rendición social de cuentas.
- Identificar las necesidades del sistema nacional de educación.
- Reformular y/o establecer nuevas políticas educativas.
- Reorientar los procesos educativos.

En el artículo 5 del acuerdo ministerial 0025-09 del Ministerio de Educación, hace referencia a que la evaluación de los aprendizajes debe de medir las actitudes y aptitudes de los estudiantes, como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los contenidos, habilidades, destrezas, competencias y valores demostrados por los mismos, como resultado del proceso educativo y su aplicación diaria en la sociedad.

Las pruebas SER ECUADOR, está enfocada en las cuatro aéreas básicas del conocimiento (lengua y literatura, matemáticas, estudios sociales y ciencias naturales) para el área de educación básica, en cuanto al bachillerato, se centra en matemáticas, lengua y literatura, además de las materias de especialización de la especialidad en la que están (aquellos que aun siguen con el viejo esquema de bachillerato por especialidades).

En el mismo acuerdo ministerial, en su artículo 7, sostiene que la evaluación de las instituciones educativas se orienta al monitoreo de las actividades y competencias de sus autoridades: rectores, vicerrectores e inspectores; directores y subdirectores, en los ámbitos de la gestión gerencial, pedagógica, financiera y comunitaria.

La evaluación de las instituciones educativas corresponde a la suma de los promedios de la evaluación de directivos, docentes y estudiantes, más los instrumentos específicos de evaluación. Una vez expedida este acuerdo, se procedió a la evaluación de las escuelas y colegios fiscales con opiniones positivas y adversas a este proceso que tanta falta le hacía a la nación.

2.1 ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

El presidente de la Republica, el pasado 27 de diciembre de 2011, presento en la ciudad de Guayaquil el Proyecto de Estándares de Calidad Educativa, el mismo que se rige en base a la siguiente norma legal y metas a seguir:

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad (ME, 2010).

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.(ME,2010)

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se 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 antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica (MEC, 2011). Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad.

Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como la permanencia y culminación en dichos servicios. Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, 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 conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

2.2 PROPOSITOS DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

Para el Ministerio de Educación de Educación de nuestro país, el principal propósito de los estándares de calidad educativa es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Es así que se ha planteado estándares para cada uno de los actores educativos, los cuales deben ser cumplidos a mediano y largo plazo según la complejidad del mismo:

- Docentes y autoridades de plantel
- Estudiantes
- Padres de familia

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas:

- Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.
- Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

A los estudiantes:

- Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas.
- Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.
- Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

A los padres y madres de familia:

- Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

A las autoridades educativas y la toma de decisiones:

- Ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador.
- Permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros.
- Plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad.

2.3 TIPOS DE ESTÁNDARES

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar. A continuación se explica cada uno de estos.

Estándares de aprendizaje: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Estos estándares 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. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

Estándares de desempeño directivo: ¿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?

Los 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.

Estándares de desempeño docente: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Estándares de gestión escolar: ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

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.

Sin duda alguna, estos estándares ayudaran en el futuro a tener un mejor sistema de evaluación institucional a todos los establecimientos educativos del país, para estar al mismo ritmo que exige la sociedad del conocimiento.

CAPÍTULO III

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1 DIMENSIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

El Ministerio de Educación de nuestro país establece ocho diferentes dimensiones para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, colegas, estudiantes y autoridades de la institución educativa. La evaluación interna consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; se aplicará la última semana del mes de mayo en las instituciones seleccionadas (MEC, 2009) y comprende las siguientes dimensiones:

1. Sociabilidad pedagógica
2. Habilidades pedagógica y didácticas
3. Desarrollo emocional
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales
5. Aplicación de normas y reglamentos
6. Relaciones con la comunidad
7. Clima de trabajo
8. Disposición al cambio en la educación

3.2 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

Dentro de la evaluación a los docentes esta la dimensión de Sociabilidad Pedagogía, enfocada en la relación que tiene el docente con el estudiante durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Un docente como tal, debe de estar enmarcándose en las normas éticas y disciplinarias que todo profesional debe de tener para poder desenvolverse en su campo laboral, donde se destaquen valores como el respeto, la

tolerancia, la igualdad de condiciones, el amor, la solidaridad a nuestros alumnos para propiciar un ambiente armónico de aprendizaje.

3.3 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Por competencia pedagógica se entiende aquí la serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones que alguien debe poseer para intervenir en la formación integral de un individuo (Arboleda, 2011). Entendemos por habilidad la capacidad adquirida por el hombre, de utilizar creadoramente sus conocimientos y hábitos tanto en el proceso de actividad teórica como práctica (Cañedo, 2009). Y si la relacionamos con la pedagogía, podemos decir que es el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que posee el docente en cuanto al manejo de teorías de aprendizaje, metodologías, estrategias, entre otras, las cuales se convierten en las herramientas de trabajo dentro del aula para alcanzar los objetivos propuestos en su accionar docente.

3.4 DESARROLLO EMOCIONAL

Las competencias sociales y emocionales del profesorado tienen una notable influencia sobre el modo en que se ejerce la docencia y las relaciones que se establecen en el aula. Formar docentes en cuestiones de tipo personal es una necesidad urgente hoy en día (Palomero, 2009). Docentes de tipo personal, se refiere a maestros con un gran sentido humanista, capaces de quererse y auto reflexionar sobre el accionar que realizan todo lo días. Hablar de desarrollo emocional es referirse al proceso por el cual una persona construye su identidad (su yo), su autoestima, su seguridad y la confianza en sí mismo y en el mundo que lo rodea, por medio de las interacciones con los demás, determinándolo como un ente diferente a los demás.

Buitron y Navarrete (2008) concuerdan que un maestro emocionalmente inteligente debe percibir este movimiento afectivo para dirigirlo de forma provechosa para el aprendizaje, basándose en su capacidad interpersonal y liderazgo. Un maestro motivador, conciliador y con buen sentido del humor tendrá un impacto positivo en sus

alumnos. Por el contrario, un maestro poco tolerante, rígido y con escaso manejo anímico puede afectar negativamente el clima del aula. El maestro debe de llenar el aula de clases con ese carisma que lo caracteriza a diaria, es decir, espontaneo y dinámico, demostrando amar y respetar su profesión, no por la parte económica, sino por el bagaje de conocimientos y experiencias que se viven día a día en escuelas y colegios, el cual nos nutre para brindar un mejor servicio a la comunidad educativa.

3.5 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo 2, literal V sobre equidad e inclusión (MEC, 2011) sostiene que: La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación.

Alumnos con necesidades especiales, son aquellos presentan algún tipo de problema para desenvolverse en su ambiente educativo, ya sea este por problemas socio-familiar, de salud, entre otros, los cuales dificultan su desarrollo académico, necesitando un trato diferente a los demás.

3.6 APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

El Manual de Convivencia institucional y la ley de Educación Intercultural, son dos aspectos importantes para el maestro. Estos rigen normas y reglas que se deben de seguir en el ámbito educativo para ser aplicados por docentes y directivos.

Las aplicaciones de normas y reglamentos establecidas en cada institución, permiten el correcto desempeño docente para resolver problemas y conflictos disciplinarios de manera respetuosa, poniendo en práctica la psicología educativa para llegar a

soluciones veraces y creativas, evitando shocks psicológicos a los estudiantes, ayudándolo a crecer de manera saludable mentalmente.

3.7 RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Son las acciones que emprenden la escuela y la comunidad y que salen del marco estrictamente escolar, ampliándose a lo educativo. Es decir, estas acciones tienen como objetivo generar espacios de comunicación e intercambio tendiente éstos a mejorar las condiciones educativas de los niños/ jóvenes, como así también su plena inclusión social y escolar y producir una retroalimentación cultural mutua (MECT, s/f). La existencia de una institución educativa en un determinado sector de la ciudad, permite transformar la realidad social y cultural por las diversas actividades que esta realiza para los habitantes. Todo este proceso se da gracia a la interacción entre docentes y comunidad por medio de diversas actividades como: feria de proyectos (anteriormente conocidas como casa abierta), kermes, cursos de escritura, computación, ingles, escuela para padres, entre otros.

Todo este proceso nace de una planificación previa, la misma que se encuentra en el PEA, ayudando de esta manera a que todos los moradores de la institución educativa sientas cambios positivos para el desarrollo social y cultural de cada familia, de cada hogar en el sector.

3.8 CLIMA INSTITUCIONAL

Las relaciones humanas permiten establecer ambientes propicios para desenvolverse con eficacia en cualquier institución educativa. Estas forman un clima laboral centrado en valores morales y éticos, permitiendo un vínculo estrecho entre padres, estudiantes y docentes. La escasa existencia de las relaciones humanas entre docentes, crean un ambiente de tensión que es transmitido a los estudiantes, y a su vez a la comunidad en general. Vale recalcar que siempre seremos los ejemplos a seguir de nuestros estudiantes y que de nosotros depende de establecer un clima institucional óptimo en bien de todos los actores educativos.

CAPÍTULO IV

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Para la evaluación del desempeño de los directivos se consideran las siguientes dimensiones:

- Competencias gerenciales
- Competencias Pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad

4.1 COMPETENCIAS GERENCIALES

El éxito de una institución educativa se encuentra en como el capitán (rector y demás directivos) lidera los rumbos del barco (colegio o escuela) para llegar a tierra firme. La gestión que realiza un determinado directivo está ligada a las leyes estipuladas en la Ley de Educación Intercultural (MEC, 2011), teniendo este, varias competencias a su cargo que debe de cumplir como:

- Control en el cumplimiento de la jornada escolar diaria.
- Manejo de conflictos internos.
- Propiciar la investigación pedagógica.
- Hacer cumplir el reglamento interno de la institución
- Optimización de recursos financieros, humanos y económicos de la institución.
- Estimulo a los docentes y estudiantes por logros alcanzados

Ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas. Un buen gerente, (Belloso, 2004) requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos, no sólo administrativos y de infraestructura, sino también competencias específicas que le posibiliten diseñar y ejecutar los proyectos educativos, así como contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución.

4.2 COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dentro de la gestión de un establecimiento educativo, una de las competencias que debe de tener todo rector o vicerrector son las competencias pedagógicas entendidas como el conjunto de habilidades y destrezas para manejar proyectos educativos, programas de reforzamiento estudiantil, toma de decisiones, entre otras. Siempre se ha entendido que una persona competente es aquella capaz de resolver los problemas propios de su ámbito de actuación (Burmeo, 2011). Todas ellas enmarcadas en un profesionalismo competente, dinámico, participativo, *updating* (actualizado) para promover cambios significativos en los docentes que se dirige y por medio de ellos a los estudiantes que conforman la comunidad educativa.

4.3 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Para la Real Academia de la Lengua Española, liderazgo es la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El liderazgo educativo se caracteriza por dotar de un sentido común a la organización escolar y por influir en el comportamiento de ésta, teniendo como “norte” la mejora de la calidad, que se expresa tangiblemente en los aprendizajes de los estudiantes (CEPPE, 2009). El Liderazgo educativo hace referencia justamente a la dirección de una colectividad, en este caso, de una institución educativa, como también al sector donde se encuentra el colegio o escuela.

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES

El trabajo de investigación titulado: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo de la ciudad de Portoviejo, parroquia 12 de marzo, cantón Portoviejo de la provincia de Manabí durante el año lectivo 2011-2012, fue realizado en el Colegio Particular de Informática Portoviejo, el mismo que pasó a ser Unidad Educativa por medio año lectivo, teniendo los respectivos permisos para el funcionamiento de la educación básica para el año lectivo 2012-2013. Esta institución de alto prestigio en la comunidad Portovejense es privada, teniendo una sola jornada de estudio de 7:10 a.m. a 13:00 p.m.

La población investigada fue de 342 personas: docentes, padres de familia, estudiantes y directivos de la institución, entre ellos el 56% varones y el 44% mujeres. Los maestros son profesionales jóvenes que oscilan entre 20 y 34 años, manteniendo una pequeña población de catedráticos entre 34 y 45 años, los cuales han estado trabajando por más de 20 años, algunos de ellos desde la creación del colegio (hace 25 años). A pesar de la juventud demostrada por los colegas, en su gran mayoría son profesionales con experiencia en el campo educativo (5 años o más de labor como docente), garantizando un trabajo con alto sentido colaborador y competitivo.

Debido al mundo competitivo en que vivimos, hay un pequeño grupo de maestros que están realizando estudios de cuarto nivel (cerca de 4 o 5 maestros) y 3 de ellos ya los han finalizado. Los demás aun no tienen en sus planes alcanzar este tipo de estudios.

En una entrevista realizada al rector de esta institución, él explicaba que los padres de familia eran mas colaboradores, activos, pendiente de todas las actividades que se realizaban, pero que con el pasar del tiempo esto ha ido cambiando bastante, posiblemente a la situación económica por la que atraviesan, donde padre y madre deben de trabajar para solventar los gastos del hogar.

A pesar de esto, el señor Rector, rescataba muchos aspectos positivos de los estudiantes, tales como el alto sentido de creatividad que poseen, lo cual los han hecho ganadores de sendos concursos de oratoria, periódico mural, pintura, danza contemporánea y grupo musical, ganándose el respeto de la colectividad manabita, y colocándola entre las instituciones de mayor renombre en nuestra provincia.

El supervisor escolar, atiende algunos colegios de la zona urbana de la ciudad, se caracteriza por su alto dinamismo y empeño que demuestra en el campo educativo, alentado a los docentes a que continúen escalando peldaños académicos para propiciar la excelencia educativa en sus lugares de trabajo, por medio de la capacitación en talleres, estudios de cuarto nivel, entre otros. El manifiesta que dicha excelencia educativa es aun el eslabón perdido de la sociedad ecuatoriana, pero no difícil de alcanzar, demostrando totalmente de acuerdo con la evaluación que esta realizando el Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Educación para establecer el nivel de calidad educativa con la que cuenta nuestro país y estar encaminados a estándares educativos que países como: Colombia y Chile ya vienen ejecutando en el campo educativo.

MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

El arduo trabajo para el proceso investigativo empezó con la debida autorización del que era en ese entonces el rector de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo: Dr. Hugo Ramos Sornoza ya que en marzo de este año, concedió el rectorado a su hijo, el Ec. Alex Ramos Mendoza quien venía desempeñándose como vicerrector académico. El Dr. Hugo Ramos siempre se ha caracterizado por ser tener un alto sentido humano, y a pesar de su larga trayectoria como docente, siempre se había mantenido activo, dinámico, buscando innovaciones académicas para cada área de estudio de la institución.

Con la ayuda del vicerrector, se realizó la lista de integrantes del consejo directivo, comité central de padres de familia, consejo estudiantil y el nombre del supervisor escolar. Para la selección de la muestra se solicitó el listado de estudiantes de la

sección básica y bachillerato en la secretaría del plantel para calcular el tamaño de la muestra de estudiantes y padres de familia, utilizando el Muestreo Probabilístico con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición con la formula:

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

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
- ∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05.

A continuación se detalla el total de población y la muestra obtenida mediante la fórmula anteriormente explicada.

Población*	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Mues- tra
Para el desempeño profesional docente:							
Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1
Subdirector o Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1
Coordinador de área	1	--	--	--	--	--	1
<i>Docentes de 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica y 1^o, 2^o y 3^o Año de Bachillerato</i>	30	--	--	--	--	--	30
Estudiantes de 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	100	95	5	1.96	0.5	0.05	80
Estudiantes de 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	164	95	15	1.96	0.5	0.5	115
Padres de Familia	233	95	15	1.96	0.5	0.5	147
Para el desempeño profesional							

directivo: Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1
Subdirector o Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1
Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	3	--	--	--	--	--	3
Consejo Estudiantil	3	--	--	--	--	--	3
Comité Central de Padres de Familia	3	--	--	--	--	--	3
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1

Una vez obtenida la muestra, se procedió de manera aleatoria a seleccionar los estudiantes y padres de familia para la aplicación de las encuestas.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas de investigación aplicadas fueron:

- La encuesta y
- La entrevista

La encuesta es una de las clásicas técnicas utilizadas para la recolección de información, está formada por un conjunto de preguntas de opción múltiple, y en algunos casos con preguntas abiertas, posibilitando que la persona encuestada de su punto de vista de acuerdo al problema que está siendo investigado.

La entrevista es otra de las maneras de conocer de cerca la realidad que se está investigando, esta consiste en entrevistar a una o varias personas para recabar información para sustentar el trabajo que se está realizando.

Dentro de los instrumentos que fueron empleados en el presente informe investigativo fueron:

- Encuestas a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros del Honorable Consejo Directivo y Estudiantil, Supervisor escolar.
- Observación de clases por parte del investigador.

Los instrumentos para la evaluación de los docentes tenían como objetivo: reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, las relaciones entre compañeros de trabajo y la comunidad para lo cual existían las siguientes dimensiones: Sociabilidad Pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo, Disposición al cambio en la educación, entre otras.

Para la evaluación de los directivos, estas tenían como objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, enfocándose en tres grandes bloques: competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo con la comunidad.

En cuanto a las clases observadas, estas se enfocaban en: Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula, cuyos elementos de evaluación fueron: actividades iniciales, proceso de enseñanza-aprendizaje y ambiente en el aula de clases.

DISEÑO Y PROCEDIMIENTOS

El tipo de investigación utilizado en este trabajo fue el de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico. La bibliografía fue consultada en su mayoría de artículos de internet basados en evaluación de docentes y directivos que llevan a cabo países como Chile, Colombia, así como de la página del Ministerio de Educación de nuestro país.

Las asesorías empezaron vía e-mail y por medio de llamadas telefónicas con el director de tesis, el Magister Olmedo Eugenio Domínguez, a parte de la asesoría presencial realizada en la ciudad de Portoviejo. La recolección de datos se realizó en el mes de diciembre del 2011 con la aplicación de las encuestas a todos los involucrados en este proceso investigativo, para luego empezar con la tabulación de estas.

Los desafíos educativos que debemos afrontar a diario, están llenos de oportunidades de superación personal y profesional, son estos desafíos los que nos ayudan a ser más participativos e innovadores en el campo educativo, transmitiendo positivismo a nuestros alumnos, razón de ser de la educación. Por esta razón, una vez tabulados los resultados, se tomo el desafío de diseñar un proyecto de mejoramiento educativo, producto de los resultados de las encuestas aplicadas a docentes, directivos, padres de familia, estudiantes y supervisor escolar en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, para lo cual se establecieron varios lineamientos con la finalidad de mitigar ciertos problemas educativos que afectan a esta institución tales como: el poco manejo de las TICs aplicadas al campo educativo, el desarrollo y aplicación de material didáctico complementario para los estudiantes con capacidades individuales y la vinculación con la comunidad.

Una vez finalizado todo este arduo proceso, se procedió a estructurar el informe de tesis según los lineamientos establecidos en la Universidad Técnica Particular de Loja.

COMPROBACIÓN DE SUPUESTOS

Esta fase de la investigación realizada, se llevó a cabo por medio del trabajo de tipo descriptivo-explicativo, asignándoles valores matemáticos, cuantificando por medio de la tabulación de los resultados obtenidos de las encuestas la magnitud del fenómeno estudiado.

Para el desarrollo de esta investigación se plantearon dos hipótesis:

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

En la cual se puede negar la hipótesis planteada ya que los resultados obtenidos de las encuestas nos demuestran que el desempeño profesional docente en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo es muy bueno, llegando a tener un porcentaje de 87,14 sobre 100, y que a pesar de las falencias encontradas como poco uso de las TICs por parte de los docentes, así como la falta de material didáctico para suplir las

necesidades de estudiantes con problemas de aprendizaje, los alumnos, padres de familia y directivos aseguran que los maestros y maestras dan lo mejor de sí para brindar una educación con calidad y calidez, basándose en las normas planteadas por el Ministerio de Educación de nuestro país.

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

La segunda hipótesis también se comprobó su negación, debido a que los directivos de esta institución educativa han venido realizando una muy buena gestión administrativa basándose en los mecanismos establecidos por la ley de educación intercultural planteada por el Ministerio de Educación, alcanzando un puntaje de 94,57, encontrándose como punto débil la vinculación con la comunidad, la cual es posible reforzarla por medio de actividades académicas, culturales y deportivas.

RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y observación de la clase impartida por los docentes.

A continuación se presenta los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a todo los involucrados en este proceso investigativo en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo por medio de la evaluación a docentes.

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 1

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

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

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u> (0.72PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	3	10,00	27	90,00	30	100,00
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula	0	0	1	3,33	0	0	6	20,00	23	76,67	30	100,00
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles al respeto ni agredirlos verbal o físicamente.	0	0	0	0	0	0	1	3,33	29	96,67	30	100,00
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100,00
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	1	3,33	3	10,00	26	86,67	30	100,00
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	1	3,33	7	23,33	22	73,33	30	100,00
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0	1	3,33	4	13,3	6	20,00	19	63,33	30	100,00
TOTAL	0		2		6		31		171		210	
PUNTAJE	0		0,052		0,306		2,387		17,613		20,358	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,010		0,080		0,587		0,679	

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 2

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: Habilidades pedagógicas y didácticas (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.</u>											(4.23PTOS)		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentaran en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	8	26,67	22	73,33	30	100,00	
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.		0		0	1	3,33	8	26,67	21	70,00	30	100,00	
2.3. Doy a conocer la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	3,33	9	30,00	20	66,67	30	100,00	
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0	0	0	3	10	8	26,67	19	63,33	30	100,00	
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100,00	
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	9	30,00	21	70,00	30	100,00	
2.7. Pregunto a los estudiantes sobres las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	1	3,33	11	36,67	18	60,00	30	100,00	
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100,00	
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100,00	
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	2	6,67	12	40,00	16	53,33	30	100,00	
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	1	3,33	9	30,00	20	66,67	30	100,00	
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0	0	0	1	3,33	9	30,00	20	66,67	30	100,00	
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	2	6,67	4	13,33	24	80,00	30	100,00	
2.14. incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases	0	0	0	0	2	6,67	4	13,33	24	80,00	30	100,00	

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	1	3,33	8	26,67	21	70,00	30	100,00
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	1	3,33	4	13,33	25	83,33	30	100,00
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados	0	0	0	0	1	3,33	10	33,33	19	63,33	30	100,00
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos clasificados a tiempo.	0	0	0	0	1	3,33	7	23,33	22	73,33	30	100,00
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	3	10	6	20,00	21	70,00	30	100,00
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	1	3,33	7	23,33	22	73,33	30	100,00
2.21. Utilizo al material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100,00
2.22. utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación	0	0	0	0	2	6,67	3	10,00	25	83,33	30	100,00
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	7	23,33	23	76,67	30	100,00
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades												
2.24.1. Analizar.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100,00
2.24.2. Sintetizar.	0	0	0	0	2	6,67	6	20,00	22	73,33	30	100,00
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0	2	6,67	4	13,33	24	80,00	30	100,00
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100,00
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0	0	3	10,00	27	90,00	30	100,00
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0	1	3,33	4	13,33	25	83,33	30	100,00
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	0	0	2	6,67	28	93,33	30	100,00
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	1	3,33	7	23,33	22	73,33	30	100,00
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100,00
2.24.10. Escribir correctamente.	1	3,33	1	3,33	0	0	4	13,33	24	80,00	30	100,00
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	1	3,33	1	3,33	2	6,67	26	86,67	30	100,00
2.24.12. Escuchar .	0	0	0	0	0	0	2	6,67	28	93,33	30	100,00
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	1	3,33	29	96,67	30	100,00
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100,00
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100,00
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	2	6,67	1	3,33	27	90,00	30	100,00
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	1	3,33	4	13,33	25	83,33	30	100,00
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	1	3,33	6	20,00	23	76,67	30	100,00
TOTAL	1		2		35		230		962		1230	
PUNTAJE	0		0,052		1,785		17,71		99,086		118,633	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,00		0,06		0,59		3,30		3,954	

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

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

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>DESARROLLO EMOCIONAL</u>											(1.13 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	1	3,33	0	0	3	10,00	26	86,67	30	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.		0		0	1	3,33	7	23,33	22	73,33	30	100
3.3. Me grafica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100
3.4. Me grafica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0	0	8	26,67	22	73,33	30	100
3.5. Puedo tomar iniciativa y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores	0	0	0	0	1	3,33	8	26,67	21	70,00	30	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	1	3,33	3	10	6	20,00	20	66,67	30	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos	0	0	0	0	0	0	9	30,00	21	70,00	30	100
3.9. Siento que padres de familias o representantes apoyan la tarea educativa que realizo	1	3,33	2	6,67	4	13,3	4	13,33	19	63,33	30	100
3.10. me preocupo por que mi apariencia personal sea la mejor	0	0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	3	10,00	27	90,00	30	100
TOTAL	1		4		9		62		254		330	
PUNTAJE	0		0,104		0,459		4,774		26,162		31,499	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,003		0,015		0,159		0,872		1,050	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES</u>												(1.03PTOS.)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes	0	0	0	0	3	10	7	23,33	20	66,67	30	100	
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal		0	0	0	4	13,3	8	26,67	18	60,00	30	100	
4.3. Envié tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en la presentan problemas.	0	0	0	0	2	6,67	4	13,33	24	80,00	30	100	
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3	10	8	26,67	19	63,33	30	100	
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	1	3,33	1	3,33	1	3,33	6	20,00	21	70,00	30	100	
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades del estudiante	0	0	3	10	1	3,33	9	30,00	17	56,67	30	100	
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distinto niveles de profundidad	0	0	0	0	4	13,3	8	26,67	18	60,00	30	100	
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	4	13,3	4	13,33	22	73,33	30	100	
4.9. Me Comunico permanentemente con los padres de familia o representante, a través de esquelas registro, informe o cuaderno.	0	0	1	3,33	2	6,67	5	16,67	22	73,33	30	100	

4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0	1	3,33	3	10	2	6,67	24	80,00	30	100
TOTAL	1		6		27		61		205		300	
PUNTAJE	0		0,156		1,377		4,697		21,115		27,345	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,005		0,046		0,157		0,704		0,912	

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 5

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS. (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. <u>APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.</u>											(1.03PTOS)		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
5.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	2	6,67	8	26,67	20	66,67	30	100	
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.		0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100	
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100	
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100	
5.5. Enmarco el plan anual en el Proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100	
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100	
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100	
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	8	26,67	22	73,33	30	100	
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases	0	0	0	0	0	0	8	26,67	22	73,33	30	100	
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	2	6,67	5	16,67	23	76,67	30	100	
TOTAL	0		0		4		57		239		300		
PUNTAJE	0		0		0,204		4,389		24,617		29,21		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,007		0,146		0,821		0,974		

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 6

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD. (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. <u>RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.</u>											(0.93 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	3	10	14	46,67	13	43,33	30	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0		0	3	10	12	40,00	15	50,00	30	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	2	6,67	12	40,00	16	53,33	30	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	2	6,67	11	36,67	17	56,67	30	100
6.5. Comparo con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2	6,67	8	26,67	20	66,67	30	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	3	10	9	30,00	18	60,00	30	100
6.7. Estoy abierto al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	1	3,33	5	16,67	24	80,00	30	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	7	23,33	23	76,67	30	100
6.9 Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Ejecutivos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	0	0	10	33,33	20	66,67	30	100
TOTAL	0		0		16		88		166		270	
PUNTAJE	0		0		0,816		6,776		17,098		24,69	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,027		0,226		0,570		0,823	

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 7

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO. (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. <u>CLIMA DE TRABAJO</u> .												(0.93 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
7.1. Busco espacio y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	2	6,67	10	33,33	18	60,00	30	100	
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0		0	1	3,33	9	30,00	20	66,67	30	100	
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	1	3,33	9	30,00	20	66,67	30	100	
7.4. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	0	0	8	26,67	22	73,33	30	100	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	11	36,67	19	63,33	30	100	
7.6. Cumpro los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	8	26,67	22	73,33	30	100	
7.7. Situó en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	2	6,67	10	33,33	18	60,00	30	100	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	6	20,00	24	80,00	30	100	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0	0	3	10,00	27	90,00	30	100	
TOTAL	0		0		6		74		190		270		
PUNTAJE	0		0		0,306		5,698		19,57		25,574		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,010		0,190		0,652		0,852		

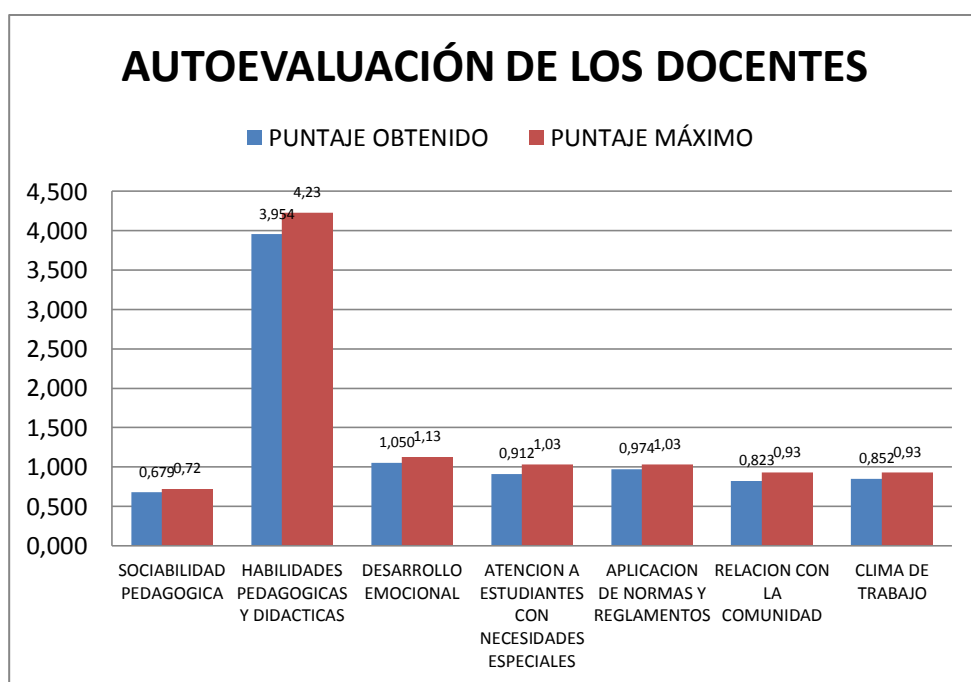
Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docentes: 30

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	0,679	0,72	94%
2	HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	3,954	4,23	93%
3	DESARROLLO EMOCIONAL	1,050	1,13	93%
4	ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	0,912	1,03	88%
5	APLICACION DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,974	1,03	95%
6	RELACION CON LA COMUNIDAD	0,823	0,93	88%
7	CLIMA DE TRABAJO	0,852	0,93	92%
TOTAL		9,244	10	92%



Una vez tabulados los resultados de la encuesta aplicada a 30 docentes para su autoevaluación, la misma que representa 20 puntos, podemos observar que en la dimensión de sociabilidad pedagógica, de 0,72 puntos, se obtuvieron 0,67, debido a que en el ítem 1.7: me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes, obtuvo un puntaje 63,33%, ya que los maestros afirmaron que lo hacían frecuentemente, el 20% sostuvieron que lo hacían algunas veces, el 13,3% rara vez y un 3,33% que nunca lo hacían. Quedando demostrado que

no todos los maestros y maestras se preocupan de la ausencia de sus alumnos, pero a pesar de esto se evidenció la calidez que se le brinda a los alumnos al preguntarle al siguiente día de clases el motivo por el cual faltaron a clases en aquellos que lo hacen a diario.

En cuanto a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, cuyo puntaje representaba el 4,23, se obtuvieron 3,95, donde la opción con menor puntaje fue el 2,10: propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes, donde el 53,33% de los docentes afirman que lo hacen siempre, el 40% afirmó que lo hace frecuentemente, y el 6,67% que realizaba algunas veces. Eso evidencia que cerca del 50% de los docentes no realizan siempre actividades de debates donde se propicie la construcción del nuevo conocimiento por medio de la toma de la palabra con respeto en el grupo.

La tercera dimensión evaluada fue la de desarrollo emocional, la cual representa 1,13 puntos, se alcanzaron 1,50, donde el ítem con menor puntaje fue el 3.9: siento que padres de familias o representantes apoyan la tarea educativa que realizo, donde el 63,33% de los maestros afirmaron que lo realizaban siempre, el 13,33 afirmaron que lo hacían con frecuencia, un mismo porcentaje de docentes aseguraron que esto ocurría algunas veces, el 6,67 rara vez y el 3,33% que nunca lo hacían.

Con esto podemos comprobar que los padres siempre apoyan a los hijos desde el hogar, reflejando que hay un pequeño grupo de docentes que no piensan así, demostrando que hay que trabajar más con escuela para padres con la finalidad de que estos se unan para sumar esfuerzos con el objetivo de que los padres de familia apoyen mas la labor del docente en la aulas de clases.

En la dimensión: atención a los estudiantes con necesidades especiales, la cual representa 1,03 puntos, se obtuvieron 0,912, teniendo la mayoría de ítems puntajes equitativos, no obstante el ítem 4.6: propongo tareas diferenciadas según las necesidades del estudiante, alcanzó 56,67%. Este resultado nos da a conocer los docentes necesitan trabajar bastante en la elaboración de material complementario

para aquellos alumnos que tiene un ritmo de aprendizaje distinto a los demás, para que no se sienta excluido del grupo de la clase.

En cuanto a la quinta dimensión: aplicación de normas y reglamentos, de 1,03 puntos, se obtuvieron 0,974 puntos, donde no se presentaron ítems con promedios bajos. Reflejando que la mayoría de los docentes aplican el manual de convivencia establecido en la institución, siendo este un hecho importante ya que se está respetando los derechos y deberes de los estudiantes

La sexta dimensión fue la de: relación con la comunidad, cuyo puntaje máximo era de 0,93 puntos, obteniendo 0,823, debido a que en el ítem 6.1: participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad, donde el 43,33% de los maestros aseguraron que esto ocurría siempre, el 46,67% afirmó que se daba con frecuencia y un 10% aseguró que algunas veces se daba esto. Un porcentaje bastante bajo, ya que según la nueva ley de Educación Intercultural, las instituciones educativas deben de tener programas educativos donde se vinculen a los moradores de la comunidad. Este porcentaje refleja que no siempre los maestros están inmersos en este tipo de proyectos.

En cuanto a la dimensión sobre el clima de trabajo, cuyo puntaje general era de 0,93, se logró obtener 0,852 puntos, donde se evidencia como ítem con promedios bajos el 7,1: busco espacio y tiempo para mejorar la comunicación con los compañeros y el 7,7: situo en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo los cuales representan el 40% de los docentes. Quizas esto se deba al poco tiempo que tiene los docentes para poder establecer comunicaciones amenas con los compañeros debido a situaciones laborales.

En conclusión, podemos observar que la autoevaluación a los docentes alcanzo el 9,244 sobre 10, representando el 92% sobre 100%. Encontrándose un bajo porcentaje de maestros y maestras inmersos en programas de vinculación de con la comunidad, aspecto que se debe de mejorar substancialmente para propiciar espacios académicos, culturales y deportivos para la comunidad previamente establecidos en la comunidad.

INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 8

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADOR DE ÁREA: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. (encuesta) para la coevaluación de los docentes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.</u>												(3,46PTO)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:											TOTAL	
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	11	36,67	19	63,33	30	100	
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0		0	3	10	10	33,33	17	56,67	30	100	
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	2	6,67	9	30,00	19	63,33	30	100	
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	9	30	4	13,33	17	56,67	30	100	
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	8	26,7	6	20,00	16	53,33	30	100	
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	3	10	8	26,67	19	63,33	30	100	
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	1	3,33	6	20	8	26,67	15	50,00	30	100	
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	8	26,7	8	26,67	14	46,67	30	100	
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	1	3,33	9	30	6	20,00	14	46,67	30	100	
TOTAL	0		2		48		70		150		270		
PUNTAJE	0		0,192		9,216		20,23		57,75		87,388		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,006		0,307		0,674		1,925		2,913		

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docente:30

Tabla 9

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADOR DE ÁREA): CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS. (encuesta) para la coevaluación de los docentes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.</u>												(1,92 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	1	3,33	11	36,67	18	60,00	30	100	
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0		0	3	10	6	20,00	21	70,00	30	100	
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	2	6,67	6	20,00	22	73,33	30	100	
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	2	6,67	7	23,33	21	70,00	30	100	
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0	6	20	5	16,67	19	63,33	30	100	
TOTAL	0		0		14		35		101		150		
PUNTAJE	0		0		2,688		10,115		38,885		51,688		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,090		0,337		1,296		1,723		

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 10

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADOR DE ÁREA): DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN. (encuesta) para la coevaluación de los docentes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.</u>											(1,54 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	7	23,3	7	23,33	16	53,33	30	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	1	3,33	4	13,3	8	26,67	17	56,67	30	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	3	10	10	33,33	17	56,67	30	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	4	13,3	8	26,67	18	60,00	30	100
TOTAL	0		1		18		33		68		120	
PUNTAJE	0		0,096		3,456		9,537		26,18		39,269	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,003		0,115		0,318		0,873		1,309	

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 11

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADOR DE ÁREA): DESARROLLO EMOCIONAL, (encuesta) para la coevaluación de los docentes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>DESARROLLO EMOCIONAL</u>												(3,08 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	3	10	2	6,67	25	83,33	30	100	
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	2	6,67	1	3,33	2	6,67	25	83,33	30	100	
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	2	6,67	1	3,33	2	6,67	25	83,33	30	100	
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	2	6,67	1	3,33	3	10,00	24	80,00	30	100	
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	1	3,33	2	6,67	3	10,00	24	80,00	30	100	
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	2	6,67	1	3,33	3	10,00	24	80,00	30	100	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	2	6,67	1	3,33	3	10,00	24	80,00	30	100	
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	4	13,3	3	10,00	23	76,67	30	100	
TOTAL	0		11		14		21		194		240		
PUNTAJE	0		1,056		2,688		6,069		74,69		84,503		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,035		0,090		0,202		2,490		2,817		

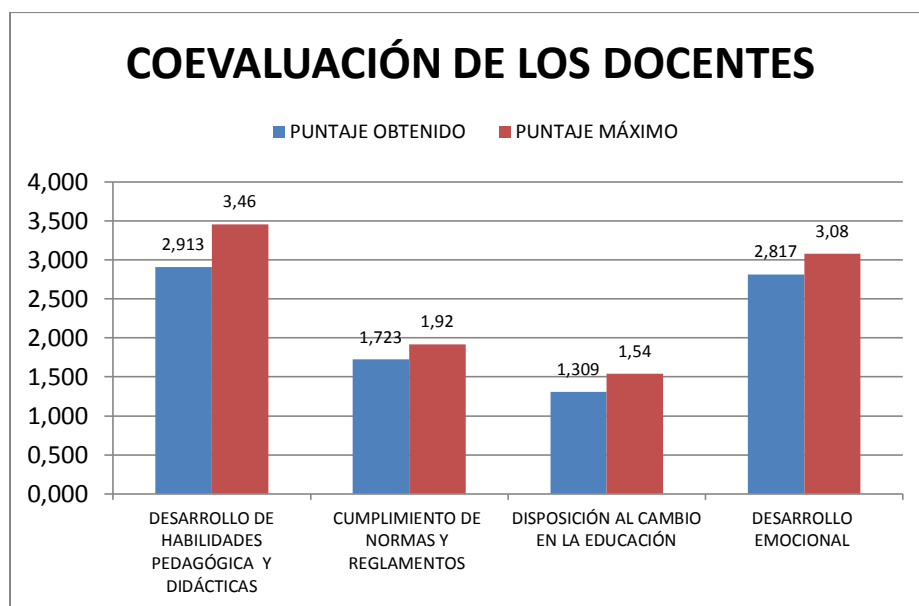
Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor: el autor

Total de docentes: 30

INTERPETACIÓN DE LOS RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJE
1	DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICAS	2,913	3,46	84%
2	CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,723	1,92	90%
3	DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN	1,309	1,54	85%
4	DESARROLLO EMOCIONAL	2,817	3,08	91%
TOTAL		8,762	10	88%



La coevaluación es el proceso por el cual los compañeros docentes evalúan nuestro trabajo, el cual se lo realiza por medio de la ya conocida técnica de la encuesta. Este tipo de evaluación nos fortalece para prestar atención a las posibles debilidades que tengamos en el campo educativo, así como también las fortalezas que nos hacen distinto entre los demás. Dentro de este proceso investigativo, se realizó la coevaluación a los por parte de los directores de área, la cual representa 10 puntos de los 100 para la evolución de los docentes.

La primera dimensión: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cuya puntuación general es de 3,46, se obtuvieron 2,913, donde uno de los ítems con menor puntaje fue el 1.8: Elabora recursos didácticos novedosos, donde según los directores de área el 46,67% de los docentes lo hacen siempre y el 26,67 con frecuencia. En cuanto al ítem: 1.9: elabora

adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales, donde el 46,67% de los maestros lo realiza siempre, el 26,67 con frecuencia y el 3,33% algunas veces, demostrando que no se está atendiendo a los estudiantes con necesidades especiales para desarrollar su intelecto por medio de material complementario que le permita adquirir conocimientos igual que sus demás compañeros. En este punto se debe de trabajar arduamente ya que la nueva ley de Educación Intercultural permite la igualdad e igual acceso a la educación para crear un ambiente de inclusión entre los alumnos.

La segunda dimensión se refería al cumplimiento de normas y reglamentos en la institución, cuyo puntaje total era de 1,92, obteniéndose de la encuesta aplicada 1,723 puntos. En dicha dimensión los puntajes fueron equilibrados, sin presentarse ninguna novedad. Demostrándose una vez más que la aplicación del manual de convivencia es aplicada, respetando los deberes y derechos de cada uno de sus actores.

La dimensión: disposición al cambio en educación, cuyo puntaje total era de 1,54 puntos, se obtuvieron 1,309 puntos, en donde el ítem con menor puntuación fue el 3.1, el cual se refería a que si los maestros proponen nuevas iniciativas de trabajo, donde el 53,33% de los docentes afirman que esto ocurre siempre, el 23,33% con frecuencia y otro grupo de docentes afirman que pasa algunas veces, representando el 23,33%, con esto se demuestra que no todo los docentes están dispuestos a los cambios que exige la sociedad del conocimiento.

En cuanto al desarrollo emocional, nuestra cuarta dimensión, cuyo puntaje era de 3,08, se logró alcanzar 2,817 sin presentarse mayor novedad entre los ítems evaluados, demostrándose que la labor que realizan los docentes está llena de calidez, calidad educativa y entusiasmo en cada actividad que se realiza. Con esto la coevaluación de los docentes alcanzo un punta de 8,762 sobre 10 representando el 88% del 100 en esta evaluación, encontrándose como punto bajo el desarrollo y empleo de material didáctico complementario para alumnos con necesidades especiales, lo cual obliga a los docentes a equilibrar esta situación para propiciar igualdad de oportunidades de aprendizajes en los estudiantes.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

Tabla 12

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>											(2,35PTOS)		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	13	43,33	17	56,67	30	100	
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	0	0	14	46,67	16	53,33	30	100	
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	7	23,33	23	76,67	30	100	
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	15	50,00	15	50,00	30	100	
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	13	43,33	17	56,67	30	100	
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	12	40,00	18	60,00	30	100	
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	3	10,00	27	90,00	30	100	
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	6	20,00	24	80,00	30	100	
TOTAL	0		0		0		83		157		240		
PUNTAJE	0		0		0		18,343		46,315		64,658		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,611		1,544		2,155		

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 13

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES. (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</u>												(2,06PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	14	46,67	16	53,33	30	100	
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	7	23,33	23	76,67	30	100	
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	7	23,33	23	76,67	30	100	
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	6	20,00	24	80,00	30	100	
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	9	30,00	21	70,00	30	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.	0	0	0	0	0	0	6	20,00	24	80,00	30	100	
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	0	0	6	20,00	24	80,00	30	100	
TOTAL	0		0		0		55		155		210		
PUNTAJE	0		0		0		12,155		45,725		57,88		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,405		1,524		1,929		

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 14

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</u>											(2,94 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	8	26,67	22	73,33	30	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	9	30,00	21	70,00	30	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	2	6,67	28	93,33	30	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	3	10,00	27	90,00	30	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	0	0	2	6,67	28	93,33	30	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	3	10,00	27	90,00	30	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	2	6,67	28	93,33	30	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	1	3,33	29	96,67	30	100
TOTAL	0		0		0		38		262		300	
PUNTAJE	0		0		0		8,398		77,29		85,688	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,280		2,576		2,856	

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 15

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</u>											(1,47 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	6	20,00	24	80,00	30	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	3	10,00	27	90,00	30	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	0	0	1	3,33	29	96,67	30	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	0	0	1	3,33	29	96,67	30	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	30	100,00	30	100
TOTAL	0		0		0		11		139		150	
PUNTAJE	0		0		0		2,431		41,005		43,436	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,081		1,367		1,448	

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 16

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. <u>RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</u>												(1,18 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	16,67	25	83,33	30	100	
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	0	0	1	3,33	29	96,67	30	100	
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	4	13,33	26	86,67	30	100	
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	3,33	29	96,67	30	100	
TOTAL	0		0		0		11		109		120		
PUNTAJE	0		0		0		2,431		32,155		34,586		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,081		1,072		1,153		

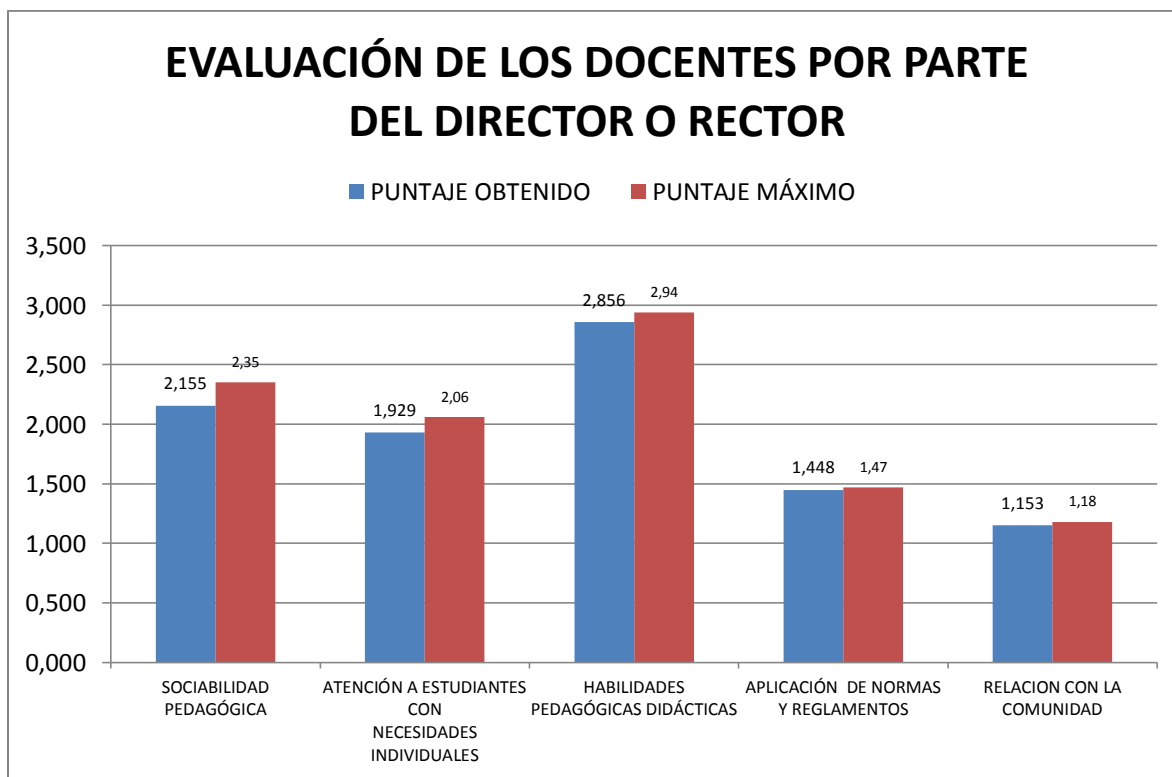
Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: el autor: el autor

Total de docentes: 30

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJE
1	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,155	2,35	92%
2	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	1,929	2,06	94%
3	HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS	2,856	2,94	97%
4	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,448	1,47	98%
5	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,153	1,18	98%
TOTAL		9,542	10	96%



Para alcanzar altos estándares de calidad en las instituciones educativas, es necesario tener una cultura evaluativa dentro de la misma, donde todos los actores educativos sean partícipes de este proceso para alcanzar las metas anheladas. Es así que en este proceso investigativo, la evaluación de los docentes por parte del rector o director coadyuva a mejorar sustancialmente los procesos didáctico-pedagógicos y a retroalimentar a los docentes en su

diario accionar. Esta evaluación tiene como puntaje total de 10 puntos sobre 100 para la evaluación de los docentes.

En la dimensión de sociabilidad pedagógica, con un puntaje de 2,35 puntos, se obtuvo 2,15, donde el ítem con menor puntaje fue el 1.4: propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes, ya que el 50% de los docentes evaluados por el rector afirman que esto pasa con frecuencia y el otro 50% con frecuencia, demostrando que esto ocurre con mucha frecuencia, algo que debería de pasar siempre, ya que la puesta de valores en el aula de clases, ayudaran a coadyuvar mejores las relaciones entre docentes y estudiantes y viceversa.

En cuanto a la dimensión: atención a los estudiantes con necesidades individuales, cuyo puntaje total era sobre 2,06 puntos, se alcanzaron 1,929 puntos, del cual el ítem 2.1: propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes se presento con menor puntaje, alcanzó un porcentaje del 53,33%, reflejando que los docentes realizan esto siempre, y el 46,67% con frecuencia, un porcentaje bastante bajo cuando el respeto a los estudiantes con capacidades diferentes debe ser siempre, involucrando a la totalidad de su población y no solamente un grupo.

Siguiendo con la interpretación, tenemos a la tercera categoría, la de habilidades pedagógicas y didácticas, cuyo puntaje total es de 2,94, sin presentarse novedades en los ítems encuestados, demostrando un gran equilibrio en la gestión pedagógica del centro educativo investigado.

En la dimensión: aplicación de normas y reglamentos, cuyo puntaje total era de 1,47 se alcanzaron 1,448, recabando resultados positivos en cada uno de los ítems presentados para la evaluación de los docentes por parte del rector. Corroborando una vez más que docentes y directivos aplican con eficiencia las normas de convivencia establecidas en la institución para todos sus actores.

De igual manera ocurrió con la dimensión de relación con la comunidad, la cual representaba 1,18 puntos, obteniendo de las encuestas 1,153, demostrando desde el punto de vista del rector que estas marchan correctamente.

En conclusión, la evaluación de los profesores por parte del rector alcanzo una puntuación de 9,542 puntos sobre 10, representando en porcentajes el 96% del puntaje en esta evaluación, evidenciándose que hay problemas en la pedagógica que se debe de aplicar a los estudiantes con necesidades especiales, correctivos que se pueden tomar mediante la capacitación de los maestros y maestras de la institución.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 17

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</u>											(10,97 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	9	4,62	11	5,64	20	10,3	77	39,49	78	40,00	195	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	3	1,54	7	3,59	29	14,9	55	28,21	101	51,79	195	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	3	1,54	10	5,13	30	15,4	62	31,79	90	46,15	195	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	3	1,54	12	6,15	19	9,74	67	34,36	94	48,21	195	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	2	1,03	10	5,13	21	10,8	56	28,72	106	54,36	195	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	7	3,59	26	13,3	28	14,4	75	38,46	59	30,26	195	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	10	5,13	41	21	38	19,5	41	21,03	65	33,33	195	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	7	3,59	14	7,18	19	9,74	58	29,74	97	49,74	195	100
1.8.2. Sintetizar.	10	5,13	8	4,1	34	17,4	60	30,77	83	42,56	195	100
1.8.3. Reflexionar.	5	2,56	16	8,21	30	15,4	54	27,69	90	46,15	195	100

1.8.4. Observar.	5	2,56	8	4,1	17	8,72	58	29,74	107	54,87	195	100
1.8.5. Descubrir.	9	4,62	19	9,74	23	11,8	57	29,23	87	44,62	195	100
1.8.6. Redactar con claridad.	8	4,1	12	6,15	28	14,4	58	29,74	89	45,64	195	100
1.8.7. Escribir correctamente.	2	1,03	8	4,1	23	11,8	57	29,23	105	53,85	195	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	10	5,13	22	11,3	26	13,3	37	18,97	100	51,28	195	100
TOTAL	93		224		385		872		1351		1755	
PUNTAJE	0		38,304		132,055		448,208		926,786		1545,353	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,196		0,677		2,299		4,753		7,925	

Fuente: encuesta a estudiantes

Elaboración: el autor: el autor

Total de estudiantes: 195

Tabla 18

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA. (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>											(4,12 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2	1,03	5	2,56	16	8,21	66	33,85	106	54,36	195	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	8	4,1	17	8,72	79	40,51	91	46,67	195	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	2	1,03	15	7,69	20	10,3	89	45,64	69	35,38	195	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	4	2,05	18	9,23	29	14,9	76	38,97	68	34,87	195	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	11	5,64	18	9,23	32	16,4	57	29,23	77	39,49	195	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	13	6,67	9	4,62	36	18,5	66	33,85	71	36,41	195	100
TOTAL	32		73		150		433		482		1170	
PUNTAJE	0		12,483		51,45		222,562		330,652		617,147	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,064		0,264		1,141		1,696		3,165	

Fuente: encuesta a estudiantes

Elaboración: el autor: el autor

Total de estudiantes: 195

Tabla 19

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES. (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</u>												(4,80 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	26	13,3	17	8,72	44	22,6	36	18,46	72	36,92	195	100	
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	13	6,67	20	10,3	21	10,8	73	37,44	68	34,87	195	100	
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	10	5,13	27	13,8	34	17,4	58	29,74	66	33,85	195	100	
3.4. Envía tareas extras a la casa.	8	4,1	19	9,74	34	17,4	54	27,69	80	41,03	195	100	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	28	14,4	29	14,9	29	14,9	32	16,41	77	39,49	195	100	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	21	10,8	22	11,3	42	21,5	39	20,00	71	36,41	195	100	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	8	4,1	20	10,3	33	16,9	57	29,23	77	39,49	195	100	
TOTAL	114		154		237		349		511		1170		
PUNTAJE	0		26,334		81,291		179,386		350,546		637,557		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,135		0,417		0,920		1,798		3,270		

Fuente: encuesta a estudiantes

Elaboración: el autor: el autor

Total de estudiantes: 195

Tabla 20

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES. (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES</u>											(4,80 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	9	4,62	5	2,56	13	6,67	42	21,54	126	64,62	195	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	11	5,64	5	2,56	16	8,21	36	18,46	127	65,13	195	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	5	2,56	5	2,56	19	9,74	37	18,97	129	66,15	195	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	5	2,56	8	4,1	15	7,69	51	26,15	116	59,49	195	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	6	3,08	4	2,05	21	10,8	47	24,10	117	60,00	195	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	5	2,56	4	2,05	12	6,15	52	26,67	122	62,56	195	100
TOTAL	41		31		96		265		737		1170	
PUNTAJE	0		5,301		32,928		136,21		505,582		680,021	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,027		0,169		0,699		2,593		3,487	

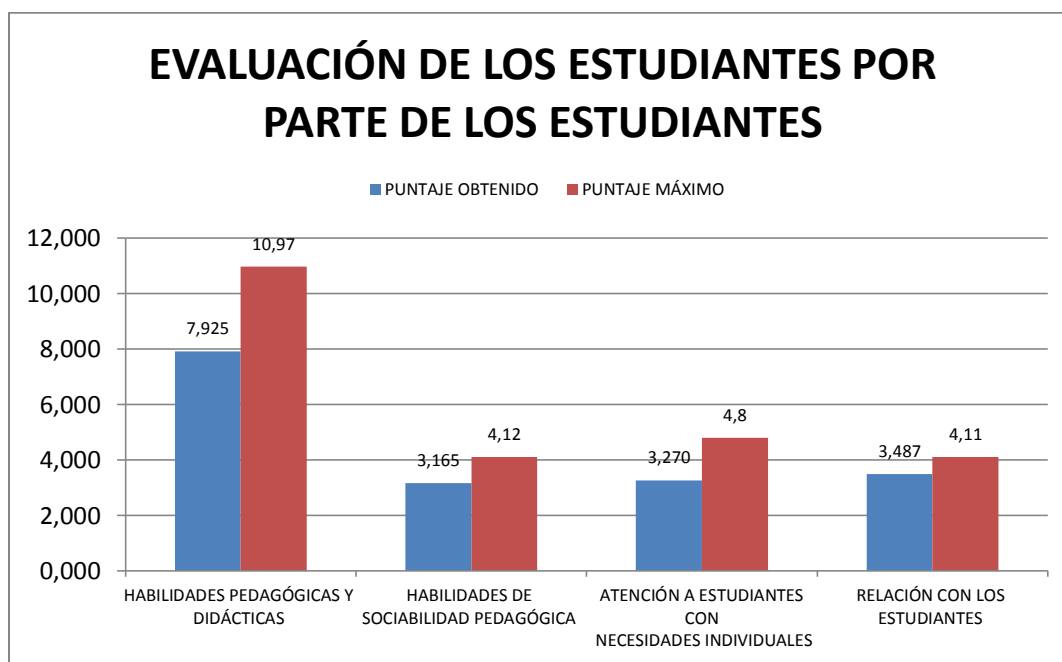
Fuente: encuesta a estudiantes

Elaboración: el autor: el autor

Total de estudiantes: 195

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJE
1	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	7,925	10,97	72%
2	HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,165	4,12	77%
3	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	3,270	4,8	68%
4	RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	3,487	4,11	85%
TOTAL		17,847	24	76%



El éxito y calidad de una institución educativa se ve reflejada cuando se involucra a todo sus actores en procesos evaluativos para medir estándares de calidad, consolidando lo bueno y mejorando los puntos débiles que se presentan en el que hacer educativo. Es así que el Ministerio de Educación de nuestro país incluye al alumnado en la evaluación de maestros y directivos para expresar el cómo se está llevando el proceso de inter-aprendizaje en las aulas de clases. Las dimensiones evaluadas fueron: habilidades pedagógicas y didácticas, de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales y relación

con los estudiantes, los cuales representa 24 puntos de los 100 para la evaluación a los docentes.

En la dimensión de habilidades pedagógicas, cuyo puntaje fue de 7,925 sobre 10, 97 puntos. Este puntaje se presentó con varios ítems con porcentajes bajos, entre ellos el 1.6: adecua los temas a los intereses de los estudiantes, donde de 195 estudiantes encuestados, el 30,26% afirmó que siempre pasaba esto, el 38,46% manifestó que esto ocurre con frecuencia, el 14,4% aseguró que se daba algunas veces, el 13,3% consideró que ocurría rara vez y el 3,59 aseguró que nunca sucedía esto.

Otro con porcentaje bajo fue el 1.7: utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, en donde de los 195 estudiantes encuestados, el 33,33% afirmaron que los docentes siempre utilizan las TICs dentro del aula, el 21,03% consideró que esto se daba frecuentemente, el 19,5% aseguró que esto se daba algunas veces, el 21% manifestó que esto ocurría rara vez y el 5,13% dijo que las TICs nunca se usaban en el proceso de enseñanza. Con esto queda evidenciando una vez más la urgente necesidad de plantear seminarios de capacitación para los docentes en cuanto al uso de las TICs aplicadas a la enseñanza, así como de material didáctico que llame la atención de los estudiantes.

La dimensión de habilidades de sociabilidad pedagógica, cuyo puntaje total es de 4,12 se alcanzó 3,165 puntos, siendo el ítem 2.4: pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, uno de los más bajos alcanzando 34,87%, porcentaje bastante aceptable donde los alumnos manifiestan que los docentes siempre hacen esto, mientras que el 38,97 afirma que esto ocurre con frecuencia, el 14,9% afirmaron que esto ocurre algunas veces, el 9,23% manifestó que esto se da rara vez y el 5,64% aseguraba que nunca sucedía esto. Con esto se puede evidenciar que el *feedback* o retroalimentación se da con mucha frecuencia para poder recabar los puntos más importantes de la clase dictada por el maestro.

Otro ítem con puntaje bajo fue el 2.3: recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior. De los 195 estudiantes, el 35,38% afirmaron que los docentes realizan esto

siempre, el 45,64 aseguran que es frecuentemente, el 10,30% de ellos alegan que los temas enseñados son recordados alguna vez, el 7,69 sostienen que esto ocurre rara vez y el 1,03% estipulan que esto nunca sucede. Se puede evidenciar en esta dimensión evaluada que existe constatación retroalimentación, aunque no siempre.

En cuanto a la dimensión: atención a estudiantes con necesidades individuales, esta tiene un puntaje de 4,80, lográndose obtener 3,270 de las encuestas. Presentándose como ítem con puntaje bajo el 3.2: realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase, donde el 34,87% de estudiantes afirman que los docentes siempre efectúan evaluaciones al finalizar la clase, el 37,44% aseguraron que esto ocurre frecuentemente, el 10,80% sostienen que esto pasa algunas veces, un 10,3% afirma que esto ocurre rara vez y el 6,67% asegura que nunca pasa esto al finalizar las clases. Con esto podemos evidenciar que la evaluación del tema de clase dado al finalizar la clase no se está dando en porcentajes aceptable, perjudicando a los estudiantes que tienen ritmos de aprendizaje más lentos ya que no se sabe si han captado o no el tema que se impartió.

Para la cuarta dimensión: relación con los estudiantes, cuya ponderación alcanzada es 3,487 sobre 4,80 no se presentaron ítems con porcentajes tan bajos, lo cual es un punto a favor de esta institución educativa, ya que evidencia las buenas relaciones humanas que existen entre docentes y estudiantes de la institución, coadyuvando a formar un excelente clima de trabajo.

En conclusión esta dimensión alcanzo una puntuación de 17,847 sobre 20, notándose que los maestros y maestras no hacen uso de las TICs, quizás debido a la falta de conocimientos en esta área, la cual se debería de reforzar con capacitaciones que provean de a los docentes de herramientas tecnológicas para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes, equilibrando los diferentes estilos de aprendizaje que tienen los alumnos.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 21

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD. (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</u>											(2,53 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	5	3,4	5	3,4	27	18,4	46	31,29	64	43,54	147	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	1	0,68	2	1,36	26	17,7	76	51,70	42	28,57	147	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	1	0,68	2	1,36	42	28,6	55	37,41	47	31,97	147	100
TOTAL	7		9		95		177		153		441	
PUNTAJE	0		1,899		39,995		111,864		128,979		282,737	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,013		0,272		0,761		0,877		1,923	

Fuente: encuesta a padres de familia

Elaboración: el autor: el autor

Total de padres de familia: 147

Tabla 22

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: NORMAS Y REGLAMENTOS. (encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>NORMAS Y REGLAMENTOS</u>											(3,37 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	1	0,68	9	6,12	29	19,7	53	36,05	55	37,41	147	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	1	0,68	4	2,72	17	11,6	64	43,54	61	41,50	147	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	1	0,68	3	2,04	15	10,2	52	35,37	76	51,70	147	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	2	1,36	6	4,08	22	15	71	48,30	46	31,29	147	100
TOTAL	5		22		83		240		238		441	
PUNTAJE	0		4,642		34,943		151,68		200,634		391,899	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,032		0,238		1,032		1,365		2,666	

Fuente: encuesta a padres de familia

Elaboración: el autor: el autor

Total de padres de familia: 147

Tabla 23

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA. (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>											(5,05 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	2	1,36	9	6,12	12	8,16	53	36,05	71	48,30	147	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	11	7,48	21	14,3	72	48,98	43	29,25	147	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	3	2,04	5	3,4	17	11,6	69	46,94	53	36,05	147	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	4	2,72	12	8,16	71	48,30	60	40,82	147	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	6	4,08	19	12,9	74	50,34	48	32,65	147	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	3	2,04	19	12,9	68	46,26	57	38,78	147	100
TOTAL	5		38		100		407		332		882	
PUNTAJE	0		8,018		42,1		257,224		279,876		587,218	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,055		0,286		1,750		1,904		3,995	

Fuente: encuesta a padres de familia

Elaboración: el autor: el autor

Total de padres de familia: 147

Tabla 24

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES. (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</u>											(5,05 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	10	6,8	11	7,48	22	15	55	37,41	49	33,33	147	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	3	2,04	11	7,48	17	11,6	59	40,14	57	38,78	147	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0	8	5,44	10	6,8	73	49,66	56	38,10	147	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	2	1,36	10	6,8	18	12,2	78	53,06	39	26,53	147	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	3	2,04	9	6,12	12	8,16	76	51,70	47	31,97	147	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	12	8,16	17	11,6	66	44,90	52	35,37	147	100
TOTAL	18		61		96		407		300		882	
PUNTAJE	0		12,871		40,416		257,224		252,9		563,411	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,088		0,275		1,750		1,720		3,833	

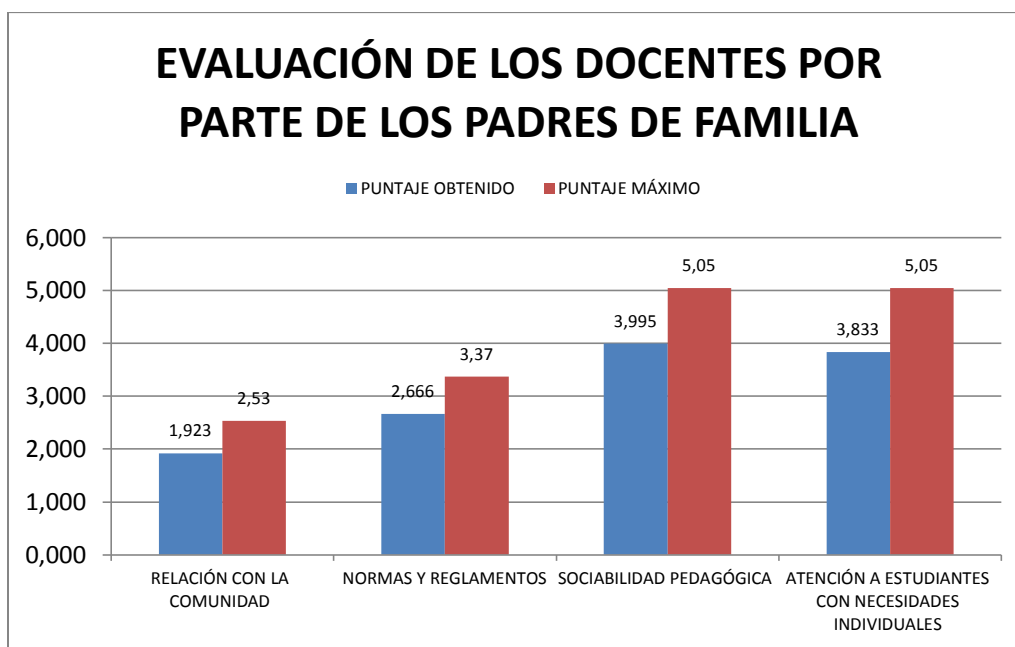
Fuente: encuesta a padres de familia

Elaboración: el autor: el autor

Total de padres de familia: 147

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,923	2,53	76%
2	NORMAS Y REGLAMENTOS	2,666	3,37	79%
3	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,995	5,05	79%
4	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	3,833	5,05	76%
TOTAL		12,417	16	78%



La trilogía educativa: docentes-alumnos-padres de familia, hace posible formar un ambiente de armonía institucional, cumpliendo cada uno de ellos el rol que les corresponde en la educación de los jóvenes. El rol de los padres de familia es apoyar y velar que la educación que reciban sus hijos sea la más óptima, la misma que debe de ser apoyada por ellos desde el hogar.

En la evaluación que realizaron los padres de familia de la Unidad Educativa de Informática a los docentes de esta institución se consideraron las dimensiones de relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a los estudiantes con

necesidades individuales, representando 16 puntos sobre los 100 para la evaluación de los docentes, donde fueron encuestados 147 padres de familia en total.

En la dimensión de relación con la comunidad, cuyo puntaje es de 2,53, se obtuvo 1,923. Donde el ítem más crítico en relación a puntaje fue el 1.2: colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, donde el 28,57% de los padres de familia aseguran que los docentes siempre realizan actividades para la comunidad, mientras que el 51,70% de ellos aseguran que esto ocurre con frecuencia, el 17,7 manifestó que esto pasa algunas veces, el 1,36% afirmaron que esto solo pasa rara vez y el 0,68% que nunca se realizan actividades de este tipo. Evidenciándose una vez la débil conexión entre la institución y la comunidad, la cual se debería de fortalecer por medio de actividades académicas, culturales y deportivas.

En la dimensión número dos: normas y reglamentos, cuyo puntaje fue de 2,66 sobre 3,37 puntos, se pudo evidenciar que en el ítem 2.4: se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, el 31,29% de padres de familia afirmaron que los docentes hacen esto siempre, el 36,05% de padres de familia alegaron que era frecuentemente el llamado a la institución, el 19,7% de ellos aseguraron que esta pasaba algunas veces, mientras que el 6,12% acotaron que rara vez y el 0,68% decían que nunca fueron llamados.

En cuanto a la dimensión de sociabilidad pedagógica, cuyo puntaje era sobre 5,05 puntos, se alcanzaron 3,995, donde el ítem 3.2: resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente, el 29,25% de padres de familia dijeron que siempre se resuelven los problemas sin llegar al maltrato físico o verbal, el 48,98% aseguran que pasa frecuentemente, el 14,3% coinciden que esto se presenta algunas veces y el 7,48% que rara vez. En esta dimensión podemos observar que el clima de trabajo marcha con normalidad en cuanto al manejo de la disciplina por parte de los docentes si llegar a la agresividad.

Por último en la dimensión: atención a los estudiantes con necesidades individuales, cuyo puntaje general era de 5,05 puntos, se obtuvieron 3,833, teniendo el puntaje mas bajo el ítem: 4.4: respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase, el 26,53% de padres aseguran que siempre se respeta el ritmo de trabajo, el 53,06% aseguran que pasa frecuentemente, el 12,2% alegan que esto se da algunas veces, el 6,8% acotaron que ocurría rara vez y el 2,04% que nunca se respetaba el ritmo de aprendizaje en su representados. Esto refleja la necesidad de respetar el ritmo de aprendizaje de los estudiantes, recordando que cada uno de ellos tienen diferentes estilos de aprendizajes, el cual debe de ser trabajado conjuntamente con material didáctico para ellos.

En conclusión podemos observar que esta evaluación obtuvo 12,417 sobre 16 puntos, notándose como falencias la falta de aplicación de material didáctico diseñado para aquellos alumnos que tienen ritmos de trabajos no tan rápidos como los demás, con esto se estaría haciendo un equilibrio en el proceso de enseñanza-aprendizaje que lleva a cabo el docente en el aula.

OBSERVACIÓN DE CLASES POR PARTE DEL MAESTRANTE

Tabla 25

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE: ACTIVIDADES INICIALES. (encuesta) para la observación de una clase por parte del maestrante).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>ACTIVIDADES INICIALES</u>						(7,50 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:				TOTAL		
	1		2				
	N	%	N	%	N	%	
1. Presenta el plan de clase al observador.	23	76,7	7	23,3	30	100	
2. Inicia su clase puntualmente.	28	93,3	2	6,67	30	100	
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	29	96,7	1	3,33	30	100	
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	25	83,3	5	16,7	30	100	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	30	100	0	0	30	100	
6.Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	30	100	0	0	30	100	
TOTAL	165		15		180		
PUNTAJE	206,25		0		206,25		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		6,875		

Fuente: observación de clase

Elaboración: el autor: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 26

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE: PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. (encuesta) para la observación de una clase por parte del maestrante).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE						(16,25 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:				TOTAL		
	1		2				
	N	%	N	%	N	%	
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	30	100	0	0	30	100	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	29	96,7	1	3,33	30	100	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	30	100	0	0	30	100	
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	30	100	0	0	30	100	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	30	100	0	0	30	100	
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	30	100	0	0	30	100	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	30	100	0	0	30	100	
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	30	100	0	0	30	100	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	30	100	0	0	30	100	
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	30	100	0	0	30	100	

11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	30	100	0	0	30	100
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	30	100	0	0	30	100
13. Envía tareas	30	100	0	0	30	100
TOTAL	389		1		390	
PUNTAJE	486,25		0		486,25	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		16,208	

Fuente: observación de clase

Elaboración: el autor: el autor

Total de docentes: 30

Tabla 26

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE: AMBIENTE EN EL AULA. (encuesta) para la observación de una clase por parte del maestrante).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>AMBIENTE EN EL AULA</u>							(6,25 PTOS)
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:				TOTAL		
	1		2				
	N	%	N	%	N	%	
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	30	100	0	0	30	100	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	30	100	0	0	30	100	
3. Valora la participación de los estudiantes.	30	100	0	0	30	100	
4. Mantiene la disciplina en el aula.	30	100	0	0	30	100	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	30	100	0	0	30	100	
TOTAL	150		0		150		
PUNTAJE	187,5		0		187,5		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		6,250		

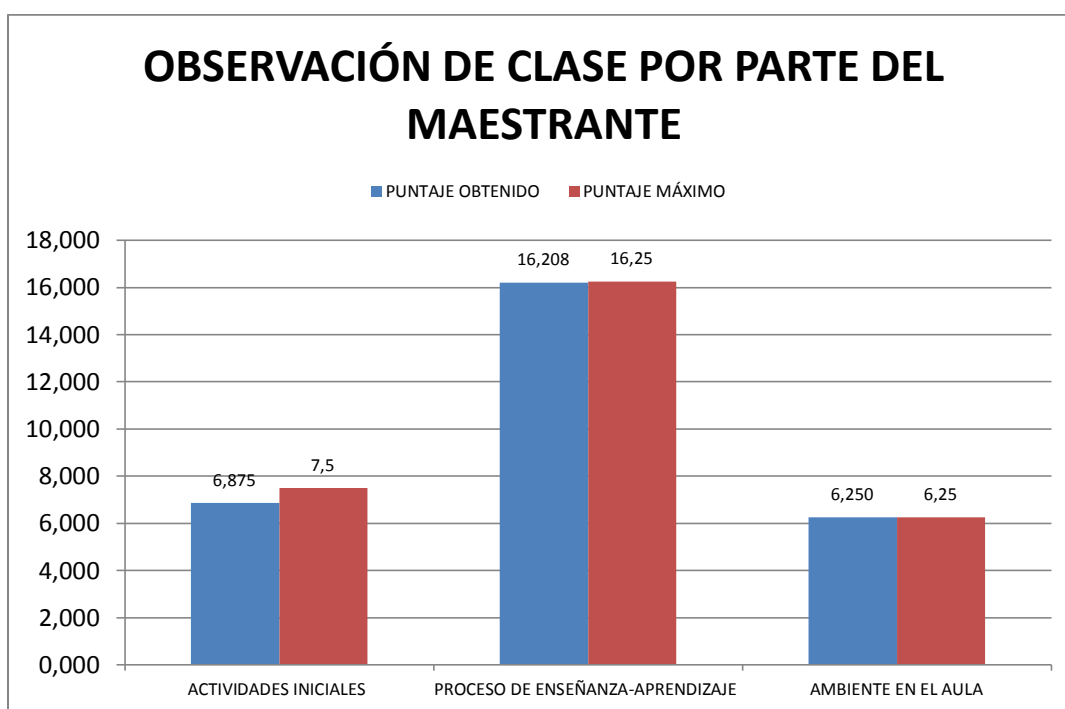
Fuente: observación de clase

Elaboración: el autor: el autor

Total de docentes: 30

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	ACTIVIDADES INICIALES	6,875	7,5	92%
2	PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	16,208	16,25	100%
3	AMBIENTE EN EL AULA	6,250	6,25	100%
TOTAL		29,333	30	97%



La observación de clases entre colegas ayuda a mejorar substancialmente la práctica educativa, es por eso que dentro de este proceso de evaluación a los docentes, no podía faltar las supervisiones áulicas, las cuales incluyen las dimensiones de actividades iniciales, proceso de enseñanza-aprendizaje y ambiente en el aula.

En actividades iniciales, cuya puntuación global era de 7,50 puntos, se obtuvieron 6,87, teniendo como ítem con menor puntaje el numero 1, debido a que solamente el 76.7% de los maestros presentaron la planificación para la clase, mientras que el 23,3% no lo hizo. Al preguntarles por la planificación de la clase impartida dijeron que debido al tiempo no

podieron realizarla, pero presentaron aquellas que ya habían sido aplicadas en días pasados, comprobando que los docentes de esta noble institución educativa realizan sus planificaciones a diario para impartir sus clases.

En cuanto a la etapa de proceso de enseñanza-aprendizaje, se obtuvo 16,208 puntos sobre 16,25, comprobándose que los docentes a pesar de ser jóvenes, tienen la suficiente experiencia para manejar grupos de estudiantes, aplicar métodos activos de aprendizaje de la mejor manera, asegurando un buen proceso de enseñanza-aprendizaje.

Mientras que en la dimensión de: ambiente en el aula, se logro el puntaje máximo que fue de 6,25 puntos sin presentarse ninguna novedad, comprobándose que las relaciones alumno-maestro existen valores como el respeto, la tolerancia, entre otros, propiciando un buen clima de trabajo en la institución.

En conclusión se puede ver que esta dimensión obtuvo 29,33 puntos, un alto puntaje que refleja una muy buena práctica pedagógica por parte de los docentes, dando lo mejor de sí para desarrollar las destrezas que necesitan los estudiantes para alcanzar el éxito anhelado en sus vidas.

Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas a rector, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar-

A continuación se presenta los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a todo los involucrados en este proceso investigativo en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo por medio de la evaluación de los directivos de la misma.

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

Tabla 27

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES (encuesta) para la autoevaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>											(14,65 PTOS)		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	100	0	0	0	0,00	0	0,00	1	100	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	

1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	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	1	0,00	0	0,00	1	100
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100

1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	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	0	0,00	1	100,00	1	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100

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	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
TOTAL	0	1	0	17	45	63						
PUNTAJE	0	0,058	0	2,975	10,485	13,518						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,058	0,000	2,975	10,485	13,518						

Fuente: encuesta a rector

Elaboración: el autor: el autor

Total de rector: 1

Tabla 27

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (encuesta) para la autoevaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												(3,26 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100	
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100	
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	

2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	3		10		13	
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0,525		2,33		2,855	
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,000	0,000	0,000	0,525		2,330		2,855			

Fuente: encuesta a rector

Elaboración: el autor: el autor

Total de rector: 1

Tabla 28

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (encuesta) para la autoevaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>												(2,09 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100	
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100	
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	1	0,00	0	0,00	1	100	
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
TOTAL	0		0		0		3		6		9		
PUNTAJE	0		0		0		0,525		1,398		1,923		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,525		1,398		1,923		

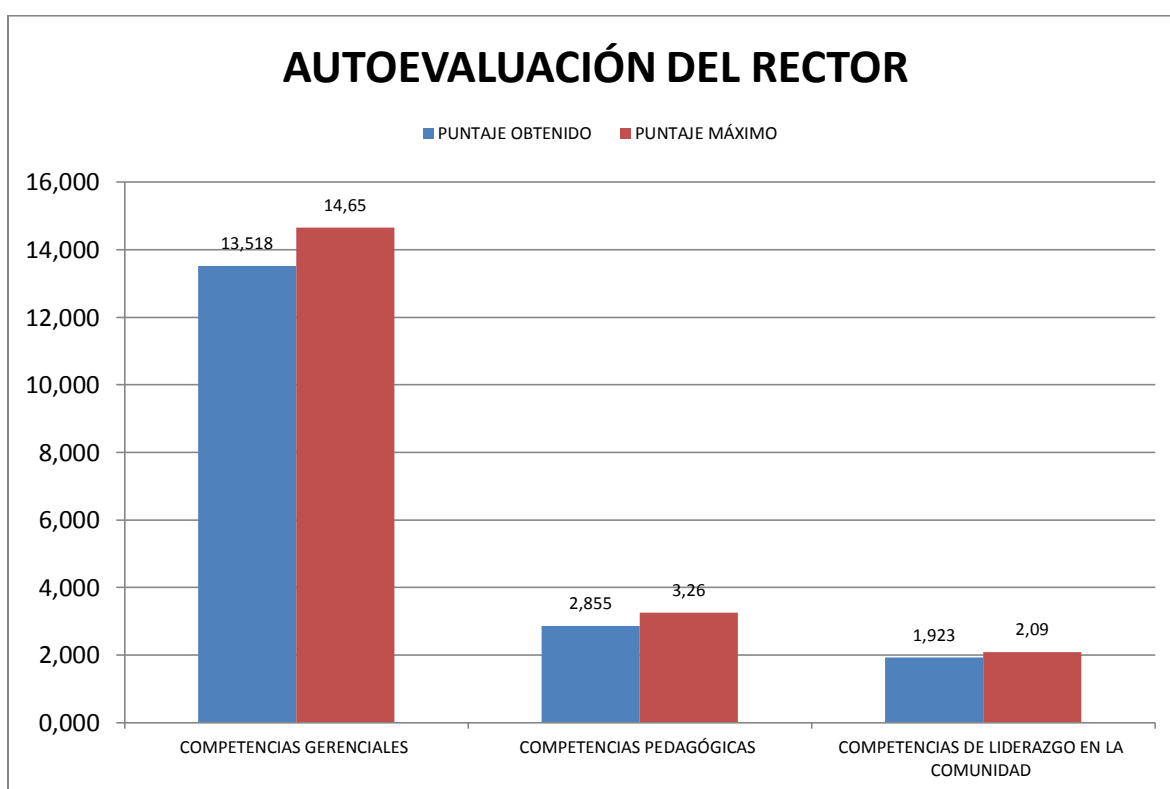
Fuente: encuesta a rector

Elaboración: el autor: el autor

Total de rector: 1

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	13,518	14,65	92%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,855	3,26	88%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,923	2,09	92%
TOTAL		18,296	20	91%



En el instrumento para la autoevaluación del rector, se consideraron tres dimensiones: competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. Dicho instrumento tiene una ponderación de 20 puntos de los 100 que son considerados para la evaluación al rector.

En la dimensión de competencias gerenciales, cuyo puntaje general es de 14,65 puntos se obtuvieron de la encuesta 13,518, ya que en el ítem: faltó a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad, donde se obtuvo el 100% del puntaje, alegando el rector que rara vez

por casos extremos. Reflejando la puntualidad y responsabilidad que tiene el Dr. Hugo Ramos para cumplir su rol de rector de esta institución.

Mientras que en la dimensión de competencias pedagógicas de 3,26 se obtuvieron 2,855 puntos, donde el rector en el ítem 2.10, afirma (en un 100%) que realiza frecuentemente acciones para evitar la deserción de los estudiantes en la Unidad Educativa.

Finalmente en lo que respecta a competencias de liderazgo en la comunidad, de 2,09 puntos se obtuvieron 1,923, debido a que en el ítem 3.6, el rector alega que promueve frecuentemente y no siempre el desarrollo comunitario con todos sus actores, demostrando liderazgo en la institución que dirige muy acertadamente.

En conclusión en esta evaluación se obtuvo como puntaje general 18,296 puntos sobre 20 considerados para esta encuesta, pudiendo observar que el Dr. Hugo Ramos Sornóza ha venido realizando un exitoso manejo de la Unidad Educativa de Informática, la cual viene dirigiendo desde su creación.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

Tabla 29

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1.COMPETENCIAS GERENCIALES</u>											(14,59PTOS)		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	33,3	0	0	0	0,00	2	66,67	3	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	1	33,3	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100	
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	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	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	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	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	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	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	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	0	0	0	0,00	3	100,00	3	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	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	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.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
TOTAL	1		1		0			21		163		183
PUNTAJE	0		0,059		0			3,717		38,468		42,244
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,020		0,000			1,239		12,823		14,081

Fuente: encuesta a miembros del consejo directivo

Elaboración: el autor: el autor

Total de miembros del consejo directivo: 3

Tabla 30

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>											(3,29 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	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	0	0	1	33,33	2	66,67	3	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	0	0,00	3	100,00	3	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	7		32		39	
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	1,239		7,552		8,791	
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,413		2,517		2,930	

Fuente: encuesta a miembros del consejo directivo

Elaboración: el autor: el autor

Total de miembros del consejo directivo: 3

Tabla 31

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>											(2,12 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										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	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
TOTAL	0		0		0		3		24		27	
PUNTAJE	0		0		0		0,531		5,664		6,195	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,177		1,888		2,065	

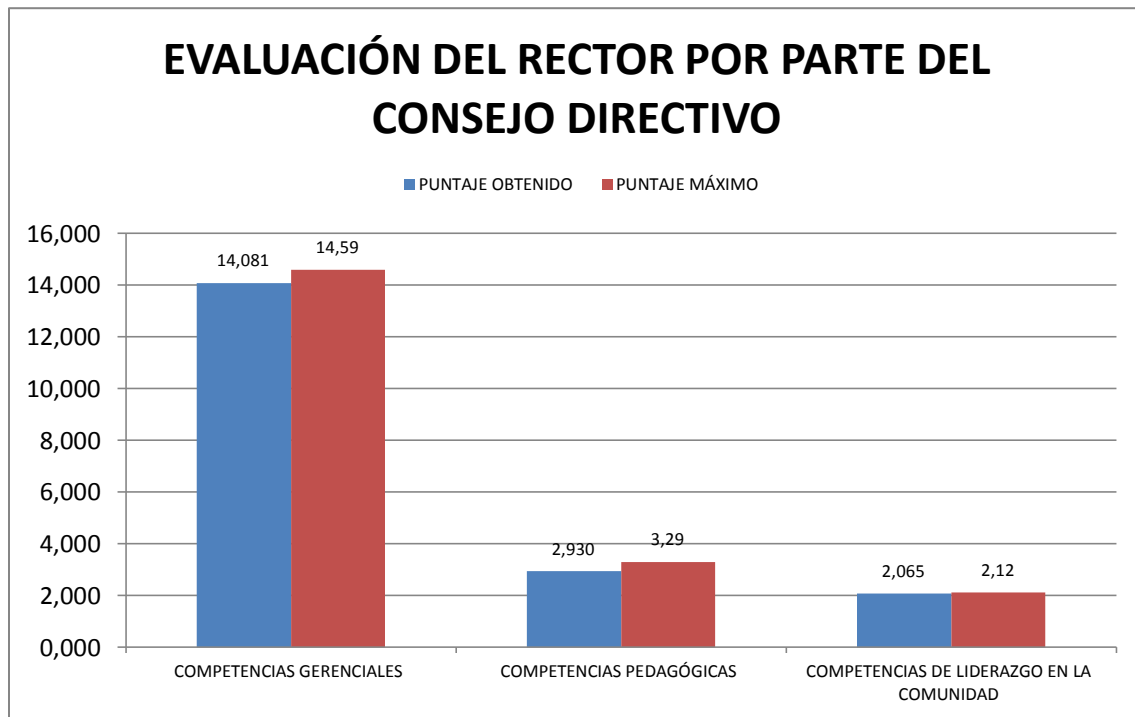
Fuente: encuesta a miembros del consejo directivo

Elaboración: el autor: el autor

Total de miembros del consejo directivo: 3

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJE
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	14,081	14,59	97%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,930	3,29	89%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,065	2,12	97%
TOTAL		19,077	20	94%



Para la evaluación del rector por parte del consejo directivo se consideraron las mismas dimensiones que se utilizaron para la autoevaluación del rector, las cuales fueron: competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. Esta evaluación representa 20 puntos sobre los 100 para la evaluación del rector, siendo 3 los integrantes de Honorable Consejo Directivo de la institución.

En la dimensión de competencias gerenciales, de 14,59 puntos se obtuvo 14,081, siendo el ítem más bajo el 1.6: estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes, donde el 33,33% de los miembros del consejo directivo aseguraron que esto

pasaba siempre, el otro 33,33% afirmó que esto ocurría frecuentemente y el otro 33,33% que nunca se sancionaba ni estimulaba el personal de trabajo según las leyes vigentes. Esto se debe a que en los últimos días del año 2011, no se aplicó correctamente una sanción a un compañero docente, reflejando que la falta de un código interno propio de la institución donde se plasme los niveles de sanción y su respectiva multa para los docentes.

Mientras que en dimensión de competencias pedagógicas se obtuvo 2,930 puntos sobre 3,29 donde el ítem más bajo en puntaje fue el 2,8: supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, donde el 33,33% de los integrantes del consejo directivo afirman que esto pasa siempre y el 66,67% que las supervisiones áulicas pasan con frecuencia. Considero que es un porcentaje aceptable debido a que hoy en día, los rectores de los planteles tanto públicos como privados cumplen un sin número de competencias que muchas veces no les permiten cumplir en un 100% este punto evaluado.

En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad alcanzo 2,065 puntos de 2,12 donde no se presentaron novedades, corroborando el nivel de liderazgo que tiene el rector de esta institución en la comunidad educativa.

En conclusión se puede observar que se obtuvieron 19,077 puntos de los 20 de la encuesta aplicada, comprobándose que la gestión administrativa y pedagógica por parte del rector es optima y cumple con lo dispuesto en la ley de educación intercultural propuesta por el Ministerio de Educación de nuestro país.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 32

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>											(10,00 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0		0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	33,3	0	0,00	2	66,67	3	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100

1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	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	0	0,00	3	100,00	3	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	0	0,00	3	100,00	3	100
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	1	2	36	39			
PUNTAJE	0	0	0,357	1,072	25,74	27,169						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,000	0,119	0,357	8,580	9,056						

Fuente: encuesta a miembros del consejo estudiantil

Elaboración: el autor: el autor

Total de miembros del consejo estudiantil: 3

Tabla 33

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>												(3,75 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0		0	1	33,33	2	66,67	3	100	
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	1	33,3	0	0,00	2	66,67	3	100	
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
TOTAL	0		0		1		3		11		15		
PUNTAJE	0		0		0,357		1,608		7,865		9,83		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,119		0,536		2,622		3,277		

Fuente: encuesta a miembros del consejo estudiantil

Elaboración: el autor: el autor

Total de miembros del consejo estudiantil: 3

Tabla 34

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>												(6,43 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0		0	0	0,00	3	100,00	3	100	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	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	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
TOTAL	0		0		0		2		25		27		
PUNTAJE	0		0		0		1,072		17,875		18,947		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,357		5,958		6,316		

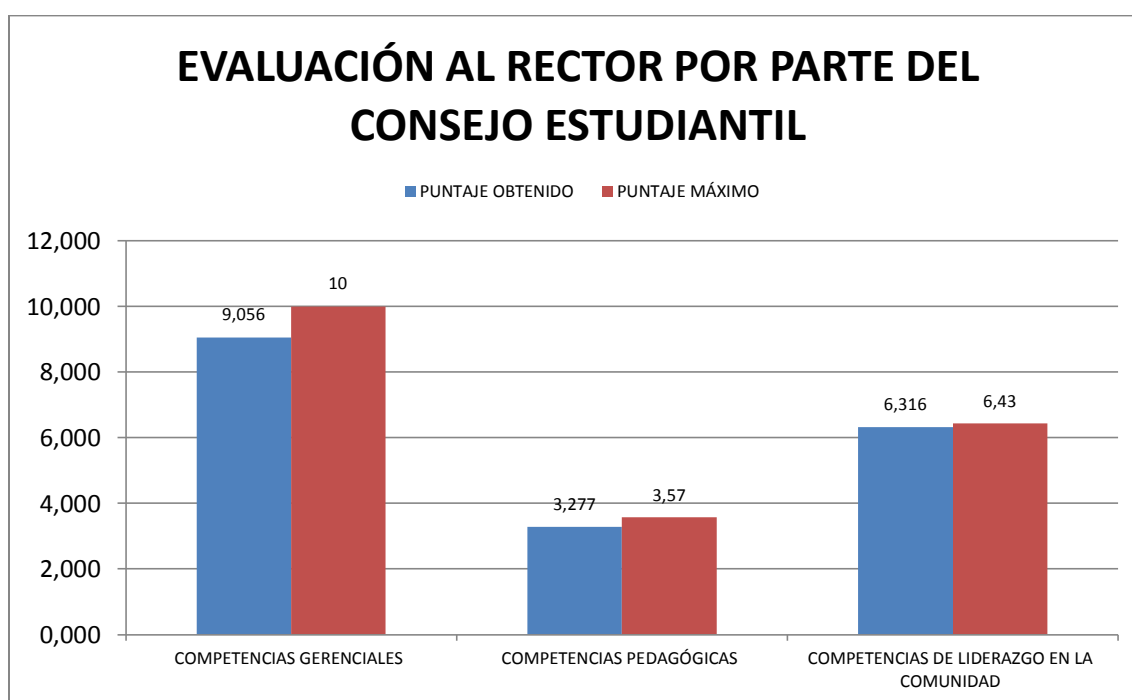
Fuente: encuesta a miembros del consejo estudiantil

Elaboración: el autor: el autor

Total de miembros del consejo estudiantil: 3

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJE
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	9,056	10	91%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,277	3,57	92%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6,316	6,43	98%
TOTAL		18,649	20	94%



La encuesta para la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil tiene una puntuación de 20, evaluándose las mismas dimensiones mencionadas en la encuesta anteriormente, donde los 3 integrantes del consejo estudiantil evaluaron la gestión del rector de la siguiente manera:

En competencias gerenciales, de 10 puntos se obtuvieron 9,056 puntos, sin presentarse novedad alguna, comprobándose una vez más la buena administración que lleva adelante el rector de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo.

En cuanto a la dimensión de competencias pedagógicas se alcanzo 3,277 de 3,57, de igual manera no se encontraron novedades, demostrando que la gestión pedagógica que se lleva en esta institución está acorde a las exigencias propuesta por el Ministerio de educación.

Y por último la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad cuyo puntaje es de 6,43 se logró 6,316 puntos, si presentarse ninguna novedad en los ítems encuestados, demostrándose la capacidad de liderazgo que lleva a cabo el rector de esta institución.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 35

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>											(12,10 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0		0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	33,3	0	0	0	0,00	2	66,67	3	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100

1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	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	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	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	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
TOTAL	0	1	0	4	61	66						
PUNTAJE	0	0,179	0	1,568	32,147	33,894						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,060	0,000	0,523	10,716	11,298						

Fuente: encuesta a miembros del comité central de padres de familia

Elaboración: el autor: el autor

Total de miembros del comité central de padres de familia: 3

Tabla 36

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>											(3,16 PTOS)		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0		0	0	0,00	3	100,00	3	100	
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	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.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100	
TOTAL	0		0		0		4		14		18		
PUNTAJE	0		0		0		1,568		7,378		8,946		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,523		2,459		2,982		

Fuente: encuesta a miembros del comité central de padres de familia

Elaboración: el autor: el autor

Total de miembros del comité central de padres de familia: 3

Tabla 37

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>											(4,74 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										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		0	1	33,33	2	66,67	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2	66,7	0	0,00	1	33,33	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2	66,7	0	0,00	1	33,33	3	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3	100,00	3	100
TOTAL	0		0			4		4		22		30
PUNTAJE	0		0			1,052		1,568		11,594		14,214
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000			0,351		0,523		3,865		4,738

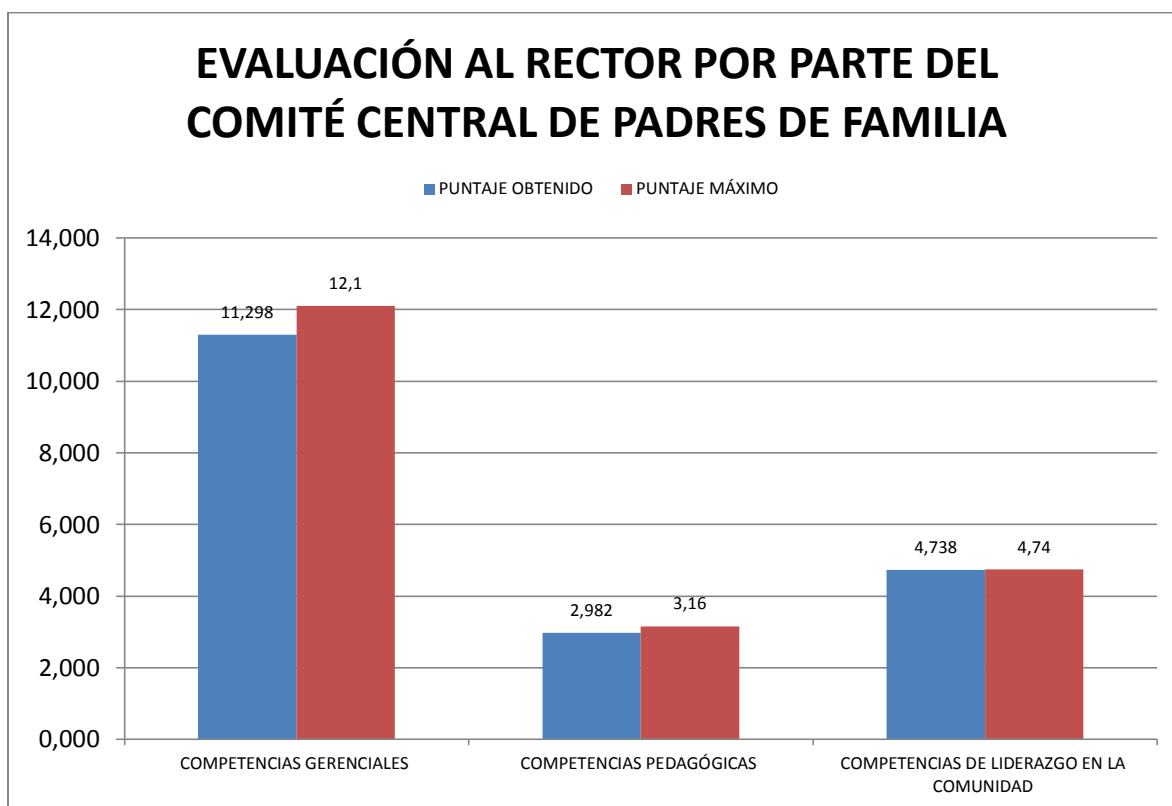
Fuente: encuesta a miembros del comité central de padres de familia

Elaboración: el autor: el autor

Total de miembros del comité central de padres de familia: 3

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJE
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	11,298	12,1	93%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,982	3,16	94%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,738	4,74	100%
TOTAL		19,018	20	96%



La evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia, el mismo que está compuesto por 3 integrantes, esta evaluación tiene una puntuación de 20, y se considera las mismas dimensiones que de las encuestas anteriores.

Podemos observar que en la dimensión de competencias gerenciales, cuya puntuación es de 12,10 puntos se obtuvieron 11,298, donde no se presentó ninguna novedad en los ítems encuestados, corroborando la buena gestión por parte del rector de esta institución educativa.

En cuanto a las competencias pedagógicas se obtuvieron 2,982 sobre 3,16, puntuación que vuelve a reflejar la labor del rector en cuantos a su gestión pedagógica en esta institución. Finalmente la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se logró un puntaje de 4,738 sobre 4,74. Se puede evidenciar que hay tres ítems relacionado a la vinculación con la comunidad que presentan porcentajes bajos, así tenemos que el ítem 3.6: Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, donde el 33,33% de los integrantes de los padres de familia afirman que la institución siempre promueve el desarrollo de la comunidad, mientras que el 66,7% afirma que esto pasa algunas veces.

Por otro lado tenemos el ítem: 3,7: Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, el 33,33% del comité central de padres de familia, afirmaron que esto se da siempre, mientras que el 66,7% aseguró que esto ocurría algunas veces. Con esto podemos ver que la gestión del rector en vincular a la Unidad Educativa con la comunidad necesita mejorarse considerablemente y seguir lo dispuesto por la ley de educación intercultural del Ministerio de Educación, donde se pide a las instituciones educativas realizar vínculos con instituciones y la comunidad donde se encuentran.

Tabla 38

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>											(14,45 PTOS)		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0		0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	100	0	0,00	0	0,00	1	100	
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	

1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100

1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	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.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0		0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0		0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0		0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	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	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100

1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	64	65			
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0	14,272	14,272			
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	14,272	14,272			

Fuente: encuesta a supervisor escolar

Elaboración: el autor: el autor

Total de supervisores escolares: 1

Tabla 39

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												(3,11 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	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	0	0	0	0,00	1	100,00	1	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	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	1	100	0	0,00	0	0,00	1	100	
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100	

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	13	14			
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0	2,899	2,899			
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	2,899	2,899			

Fuente: encuesta a supervisor escolar

Elaboración: el autor: el autor

Total de supervisores escolares: 1

Tabla 40

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DE INFORMÁTICA PORTOVIEJO, DE LA PARROQUIA 12 DE MARZO, CANTÓN PORTOVIEJO, PROVINCIA DE MANABÍ, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR : COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (encuesta) para la evaluación del director o rector).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>											(2,44 PTOS)	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION:										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	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100

3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1	100	0	0,00	0	0,00	1	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1	100,00	1	100
TOTAL	0	0	0	0	1	100	0	0,00	1	100,00	1	100
PUNTAJE	0	0	0	0	0,132	0	0	2,23	2,362			
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,000	0,132	0,000	2,230	2,362						

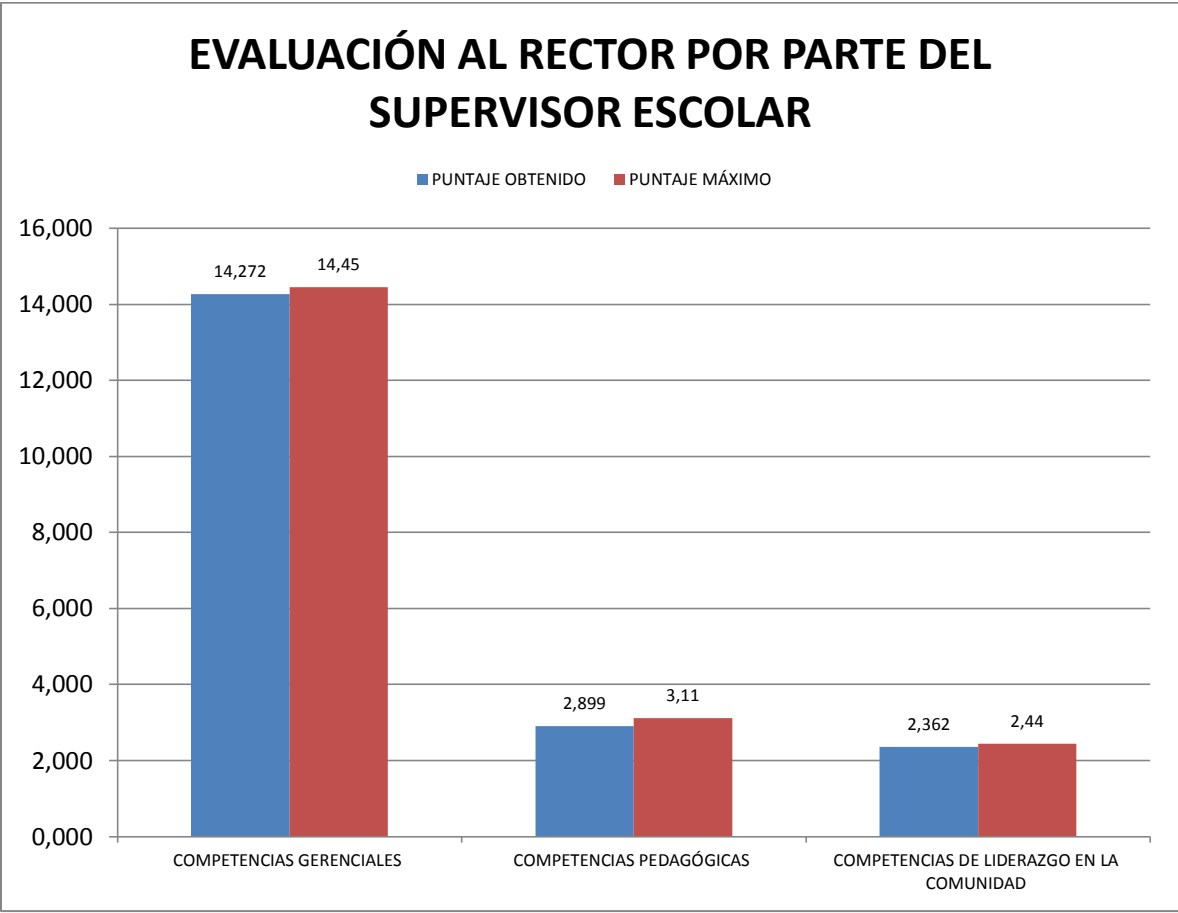
Fuente: encuesta a supervisor escolar

Elaboración: el autor: el autor

Total de supervisores escolares: 1

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJE
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	14,272	14,45	99%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,899	3,11	93%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,362	2,44	97%
TOTAL		19,533	20	96%

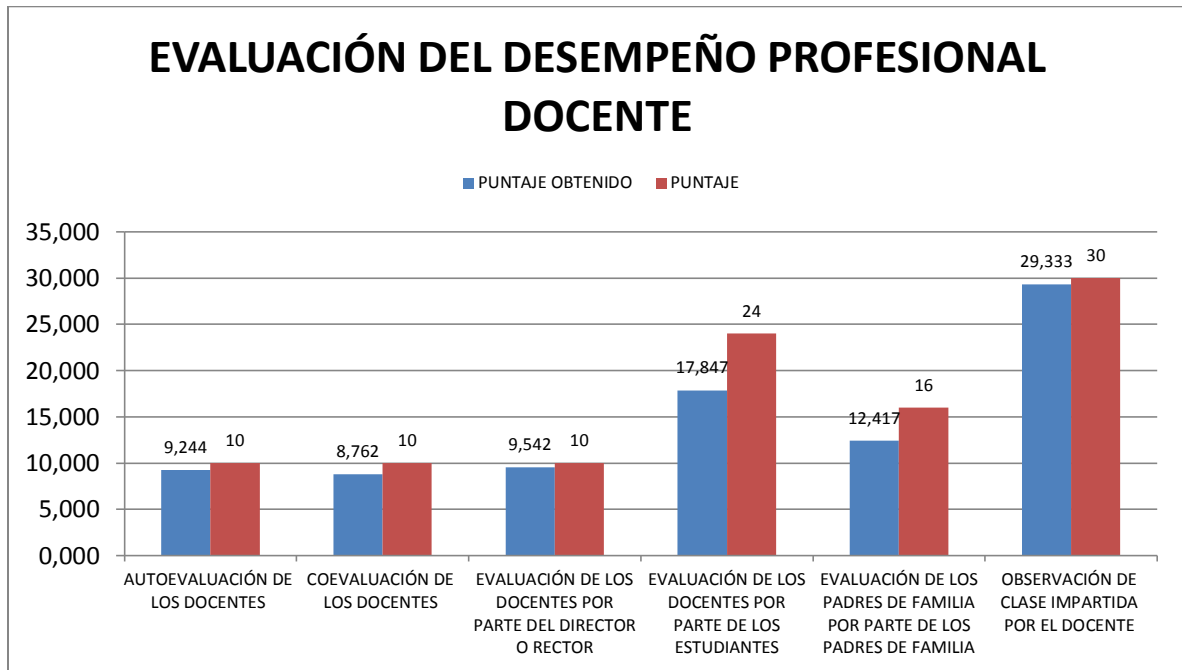


En la evaluación al rector por parte del supervisor escolar, la cual era sobre 20 puntos, se obtuvieron los siguientes resultados: en la dimensión de competencias pedagógicas cuyo puntaje general era de 14,45 se consiguieron 14,272, en cuanto a competencias pedagógicas, de 3,11, se alcanzo 2,899 y en la última dimensión, la de competencias de liderazgo en la comunidad se obtuvieron 2,362 de 2,44 puntos, siendo el puntaje general de esta evaluación de 19,533 puntos sobre 20.

En esta evaluación realizada por el supervisor escolar de la zona no se presentaron novedades, equilibrando los resultados obtenidos en los ítems encuestados. Con esto se puede evidenciar que desde el punto de vista del supervisor, la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, marcha sin ningún problema, encontrándose entre las mejores de la ciudad.

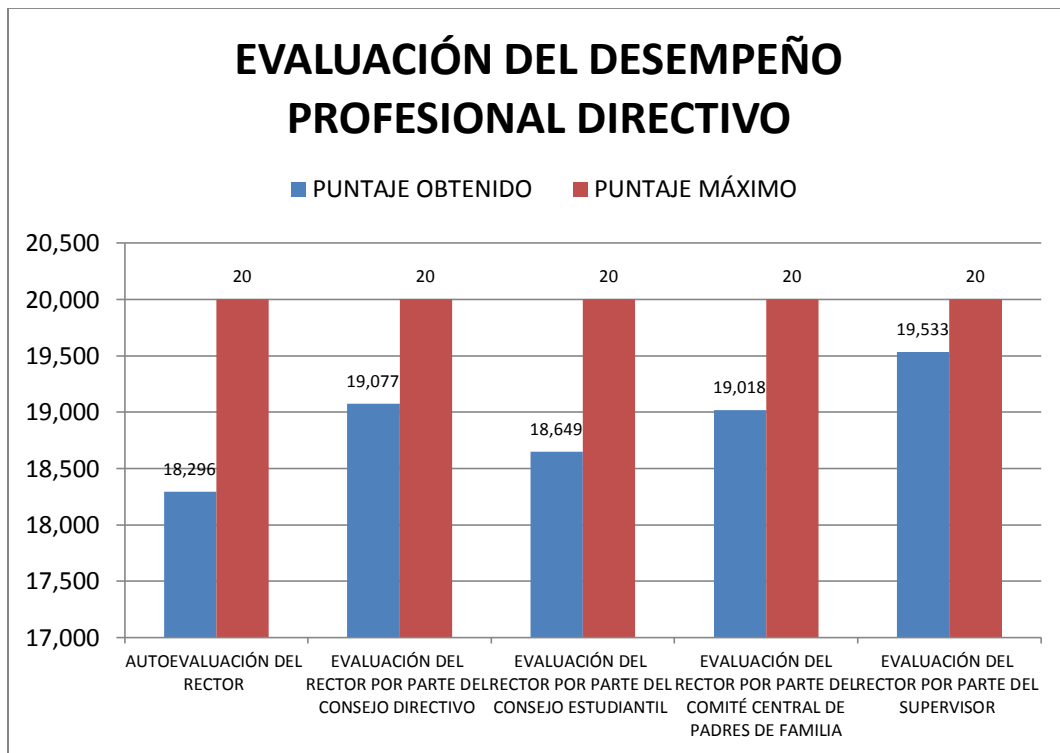
PUNTAJE PROMEDIO OBTENIDO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJE
1	AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	9,244	10	92%
2	COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	8,762	10	88%
3	EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR	9,542	10	95%
4	EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	17,847	24	74%
5	EVALUACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	12,417	16	78%
6	OBSERVACIÓN DE CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE	29,333	30	98%
TOTAL		87,143	100	88%



PUNTAJE PROMEDIO OBTENIDO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

NO	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PORCENTAJE
1	AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR	18,296	20	91%
2	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO	19,077	20	95%
3	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	18,649	20	93%
4	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	19,018	20	95%
5	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR	19,533	20	98%
TOTAL		94,572	100	95%



CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA EVALUADA

	DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCE.	CATEG.	EQUIV.
1	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	87,143	100	87%	A	EXCELENTE
2	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	94,572	100	95%	A	EXCELENTE
TOTAL		181,716	200	91%		

CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EVALUADA	90,85791	CATEGORIA A
---	-----------------	--------------------

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez presentado los datos de las encuestas aplicadas a docentes se puede determinar lo siguiente:

En lo que respecta la dimensión de sociabilidad pedagógica, el 73% de los docentes se preocupan por la ausencia de los estudiantes en el aula de clases, demostrándose la calidez que brindan a sus estudiantes, ayudando a mejorar las relaciones alumno-maestro, el resto docentes demuestran poco interés hacia ellos. Como docentes, estamos en la obligación de preguntar a los estudiantes el motivo por el cual este falta al establecimiento, en caso de encontrar alguna anomalía como: me quedo tarde chateando, jugando video juegos, haciendo tareas, entre otros, podemos dar un consejo al alumno para que el tome conciencia y haga los respectivos correctivos para que ese tipo de situaciones no se den nuevamente, permitiendo su asistencia normal a clases, recordemos que estamos en tiempos donde no solo tenemos el rol de ser un docente, sino también psicólogos educativos para poder ayudar a la niñez y juventud a formarse como personas de bien para la sociedad.

Otra dimensión donde se encontraron inconsistencia fue en la de habilidades pedagógico-didácticas, las mismas que representa el conjunto de metodologías y técnicas del docente para transmitir y construir el nuevo conocimiento en los estudiantes, el 40% de los docentes afirmaron que no siempre se propicia el debate y respeto a las opiniones de los estudiantes,, cuando este tipo de actividad se debe de dar constantemente para promulgar la libertad de expresión sin llegar a la ofensa, propiciando la habilidad de debatir en los estudiantes diversos temas de interés.

Todo docente debe de estar orgulloso de su profesión, sin importar los altos y bajos que ocurran en esta noble labor de formar entes de calidad para la sociedad, esto se lo puede realizar transmitiendo esa alegría por el trabajo que se realiza, el dinamismo que le demos a cada clase impartida, propiciando un buen desarrollo emocional en el docente a diario. En la dimensión de desarrollo emocional encontramos que el 30% de los docentes consideran que reciben tanta ayuda por parte de los padres de familia, ya sea en la parte académica, como

en la anímica, lo cual no coadyuva a consolidar la trilogía educativa: maestros-alumnos-padres de familia.

No es para menos dicha preocupación, ya que debido al trabajo que realizan los padres de familia, no todos tienen el suficiente tiempo para asistir a la institución a preguntar por el desenvolvimiento de sus representados, ni mucho menos ir cuando se los llama por rendimiento académico. Se debería de trabajar con los padres de familia y docentes en escuela para padres para hacerles crear conciencia del gran impacto que tiene el apoyo desde el hogar en realización de tareas y otros asuntos para la formación anímica, personal y académica de los y las estudiantes hoy en día.

En cuanto a la dimensión sobre atención a estudiantes con necesidades especiales, en general se puede decir que el 60% de los profesores afirmaron que no siempre proponen tareas diferenciada según las necesidades de los estudiantes, ni elaboran adaptaciones curriculares para ayudarlos a desarrollar destrezas propias de cada materia que ellos imparten. Este es un hecho que se viene viviendo en varias instituciones por falta de capacitación a los docentes para tratar alumnos con diferentes tipos de necesidades especiales e individuales, logrando con esto la inclusión de ellos en la educación regular estipulada en la ley de educación intercultural, además de evitar fracasos escolares por bajo rendimiento académico.

El reglamento interno o manual de convivencia que se encuentra establecido en una determinada institución debe de ser constantemente aplicada y promovido por los docentes a los estudiantes para que sepan de sus deberes y derechos. En la dimensión de aplicación de normas y reglamentos, el 28,5% de profesores asegura que no siempre la aplicación de este es cumplida, sino frecuentemente, dándonos a entender que muchos de ellos quizás no conozcan el manual de convivencia de la institución.

Por otro lado tenemos la dimensión sobre relación con la comunidad, la cual mas del 50% de los docentes no están participando decididamente por el desarrollo de esta, evidenciando la poca iniciativa para establecer actividades culturales, deportivas o académicas donde la

comunidad este inmersa como parte del proceso de cambio que lleva a cabo una institución educativa.

Continuamos con la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógico-didácticas, donde se pudo comprobar que el 54% de los docentes no siempre realizan adaptaciones curriculares para los estudiantes con necesidades educativas especiales ni mucho menos elaboran material didáctico para ellos para poder ayudarlos a la consolidación y desarrollo de destrezas.

En lo que respecta a disposición al cambio en educación, se encontró que hay uno pequeño grupo de profesores que no está dispuesto siempre al cambio, ir a la vanguardia, con las últimas tendencias en cuanto a metodología, didáctica y actualización de conocimientos en cada área. Estamos viviendo cambios vertiginosos debido a las TICs, estos cambios obligan a los profesionales a ser competitivos para brindar un mejor servicio profesional, cambios que contribuyan a mejorar y fortalecer el avece que realmente necesita la ya conocida “Sociedad del Conocimiento (UNESCO,2005).

Dentro de la evaluación a los docentes por parte del rector, encontramos que en la dimensión de sociabilidad pedagógica la opción propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes no con puntaje bajo pero si con una novedad, ya que el 50% de los docentes lo realiza frecuentemente, cuando debería de ser siempre para propiciar el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, pensamiento que les servirá de mucho en cada área de estudios a nuestros pupilos.

Caso similar ocurre cuando se les encuestó sobre si propician el respecto a las personas con capacidades diferentes, donde se puede observar que no todos los maestros ejecutan esto siempre sino con frecuencia. Desde el punto de vista de inclusión, esto se debe realizar no frecuentemente sino siempre para que los estudiantes con capacidades diferentes se sientan incluidos en su totalidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación que realizaron los estudiantes a los docentes de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, se pudo evidenciar varios ítems con porcentajes bastante bajos en las dimensiones que se evaluaban. Así tenemos que en la dimensión de sociabilidad pedagógica, el 40% de los estudiantes aseguraron que no siempre los docentes algunas veces adecuan los temas a los intereses de los estudiantes, así como también rara vez se utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para impartir alguna tema en el aula de clases.

Como podemos evidenciar, el escaso uso de las TICs en el proceso de enseñanza-aprendizaje es notorio debido a la poca capacitación de los docentes en el uso de estas herramientas o a la falta de equipos tecnológicos para brindar un mejor servicio educativo y motivar a los estudiantes aprender los temas que se traen para discutirlos.

En la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales, se pudo comprobar que no todo los docentes propician el respeto a las personas con capacidades diferentes.

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, el 65% manifestaron que hace falta más participación de parte de los maestros y maestras para realizar actividades académicas, deportivas o culturales. Necesariamente se debe de empezar a analizar cómo está estructurado el POA (Plan Operativo Anula) y el PEI (Proyecto educativo institucional) en cuanto a la vinculación de la institución con la comunidad, para luego empezar ejecutar las actividades propuestas, y de esta manera vincular la comunidad.

Existen varios estilos de aprendizaje que los estudiantes poseen, como también varios ritmos de trabajo, en la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales, se evidenció que pocos son los docentes que respetan el ritmo de aprendizaje de los estudiantes. Los docentes deben de estar en la capacidad de poder manejar varios estilos de enseñanza que se adjunten a las necesidades de los estudiantes, el no respetar la manera en que ellos desarrollan habilidades, se está impidiendo su desarrollo cognitivo, teniendo

varias consecuencias negativas a futuro como bajo rendimiento académico o desmotivación para aprender la materia o asignatura impartida por el docente.

En las clases observadas a los docentes de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, en general se comprobó que no todos realizan sus planificaciones diarias, ni presentan el objetivo de las clases a impartirse a los estudiantes, como también actividades que propicien el pensamiento crítico en los estudiantes.

En la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución se pudo observar pocos inconvenientes, entre ellos, la ausencia del rector en la institución debido a las múltiples actividades que cumple por semana, la no aplicación correcta de las normas de aplicación del reglamento interno para sanción de maestros. Los padres de familia, representados en el comité central, aseguran que el rector debe de propiciar más actividades de vinculación con la colectividad, mientras que el supervisor escolar menciona que los rectores en general deben de brindar talleres de innovación pedagógica para mejorar la práctica docente en el aula de clases.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

EL campo educativo ha estado en constante evolución debido a varios factores externos como el desarrollo de nuevas teorías pedagógicas en los últimos tiempos, siendo la constructivista, la más trascendental debido a la contribución que ha realizado por medio de sus grandes exponentes como Jean Piaget, Lev Vigostky, David Ausubel, entre otros. Cambios también provocados por las ya conocidas Tecnologías de la Información y la Comunicación TICs, quienes han permitido la expansión del conocimiento alrededor de nuestro planeta, llegando a considerar esta como la sociedad del conocimiento (UNESCO,2005).

Todos estos cambios han provocado en que las instituciones en general sean más competitivas, obligándolas a ofrecer un mejor servicio basado en altos estándares de calidad. El campo educativo no es la excepción, los vertiginosos cambios que ha experimentado en

las últimas décadas, ha hecho posible la evolución de métodos, técnicas y demás herramientas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este a su vez, en el afán de comprobar si dichas herramientas están logrando desarrollar habilidades cognitivas en el alumnado, se empezaron a desarrollar modelos de evaluación institucional, donde todos sus actores eran evaluados en diferentes campos de saber.

Ahora es muy común escuchar a muchos países sobre la evaluación de los estándares educativos en estudiantes de educación básica y bachillerato, evaluación que también se ha prolongado a nivel superior. El Ministerio de Educación del Ecuador, ha venido empleando grandes cambios a la arcaica estructura educativa en nuestro país, desde capacitación a los docentes en temáticas de pedagogía, didáctica, uso de las TICs, así como también en la reforma curricular en la sección básica y bachillerato. Para asegurar todo esto, en diciembre de 2011 el Presidente de la República, Ec. Rafael Correa junto a la ministra de educación hicieron público estándares de calidad de la educación de nuestro país, los mismos que ayudaran a mejorar significativamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, se detectaron varias falencias que deben de ser corregidas para propiciar una mejor educación al alumnado. Se debe de capacitar a los docentes anualmente para estar al tanto de los avances y cambios que realiza el MEC en beneficio de los maestros, así como un mejor manejo pedagógico para combatir el bajo número que hay de maestros que no siempre prestan atención a las diferentes necesidades individuales del alumnado. Por otro lado, ejecutar actividades de vinculación con la comunidad donde los maestros coadyuven a mejorar el ambiente académico y cultural en la comunidad por medio de charlas, talleres de inglés, computación, alfabetización, entre otras.

Crear una cultura evaluativa para saber si el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan Operativo Anual (POA) está surgiendo efecto, es decir, si sus objetivos esta alcanzándose o simplemente se están quedando en papeles. El bajo uso de las TICs por parte de los y las docentes debe de combatirse por medio de una capacitación en el uso y manejo de la TICs, así como también incluir a los padres de familias en cada actividad que se realiza o formar

espacios para que ellos también tengan la oportunidad de compartir en familia en esta institución.

Los estándares propuestos para ser desarrollados de manera paulatina por parte del Ministerio de Educación son:

- Estándares de aprendizaje: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?
- Estándares de desempeño directivo: ¿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?
- Estándares de desempeño docente: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?
- Estándares de gestión escolar: ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Estos estándares se irán cumpliendo paulatinamente en la institución ya que a partir de este año cuenta con la sección básica completa (1ro a 10 año básico).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Conclusiones extraídas de las encuestas aplicadas a los docentes:

- En cuanto a la dimensión de desarrollo emocional, la mayoría de los docentes aseguran que no tienen el apoyo por parte de los padres de familia tanto en la parte académica como en la parte disciplinaria.
- La desatención de los estudiantes con necesidades individuales y especiales, está provocando fracaso escolar en varios estudiantes debido a la poca atención que se les brinda por parte del profesorado al no tener una pedagogía adecuada que les permita desenvolverse de una mejor manera.
- La mayoría de los docentes no están enseñados a desarrollar materiales complementarios que permitan mejorar la práctica educativa dentro del aula de clases.
- Los padres de familia consideran que poco son los docentes que respetan el ritmo de aprendizaje de su hijo, presentándose bajo rendimiento académico.

Conclusiones extraídas de la encuesta a directivos:

- En cuanto a la vinculación con la colectividad, las encuestas arrojan que los directivos no están propiciando proyectos de integración con la comunidad en los campos académico y cultural.
- La carencia de una cultura de evaluación al desempeño profesional de docentes y directivos de esta unidad educativa al finalizar cada año lectivo no está permitiendo corregir ciertas falencias en la gestión pedagógica y administrativa para buscar las soluciones más viables y corregirlas.

- Los resultados demuestran que los directivos de la institución no siguen el reglamento interno para la aplicación de sanciones a los docentes.

RECOMENDACIONES

Como producto de las falencias encontradas en la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, se recomienda:

En cuanto al desempeño profesional docente:

- Para despertar el interés de los padres de familia en la formación académica y disciplinario de sus representados se sugiere realizar charlas motivacionales por cada bimestre de estudio para crear conciencia en cada uno de ellos en el rol que tiene como padres en la formación de sus hijos.
- Se necesita capacitar a los docentes en técnicas didáctico-pedagógicas para atender a estudiantes con necesidades individuales y especiales.
- Es de vital importancia incentivar a los docentes al diseño y aplicación de material complementario que ayude a reforzar el proceso de enseñanza-aprendizaje, el mismo que debe ser archivado en el portafolio tanto del docente como del estudiante para realizar un seguimiento a este proceso.
- Se sugiere establecer metodología variada de enseñanza que permita combinar los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes para mejorar su desenvolvimiento académico de manera gradual.

En cuanto al desempeño profesional directivo:

- Los directivos deben de planificar actividades culturales, académicas y deportivas donde se involucre a la comunidad para estrechar lazos de cooperación.

- La carencia de una cultura de evaluación al desempeño profesional de docentes y directivos de esta unidad educativa al finalizar cada año lectivo no esta permitiendo corregir ciertas falencias en la gestión pedagógica y administrativa para buscar las soluciones mas viables y corregirlas.
- Se debe de implementar un sistema interno de evaluación tanto a personal directivo como a los docentes (con fines formativos) por parte de estudiantes y padres de familia para identificar las falencias presentadas y fortalecer la gestión pedagógica y administrativa de la institución.
- Los directivos de la institución deben de socializar con todo los docentes las normas y reglas que rige a la institución al momento de ejecutar una sanción a cualquiera de sus integrantes.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

TÍTULO DE LA PROPUESTA

Proyecto de capacitación en técnicas didáctico-pedagógicas y elaboración de material didáctico para estudiantes con necesidades individuales y especiales de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo, durante el año lectivo 2012-2013.

JUSTIFICACIÓN

La calidad educativa de una institución está basada en los procesos de gestión académica que se lleven a cabo para alcanzar las metas propuestas, motivo por la cual se quiere emplear la presente propuesta de mejoramiento educativo para la Unidad Educativa de Informática Portoviejo durante el año lectivo 2012-2013, descubrir las causas y efectos que conllevan al éxito de la gestión así como las falencias para poder fortalecerla. La alternativas de solución que se presentan para combatir los problemas presentados en dicha Unidad Educativa es la siguiente:

1. Plan de capacitación docente en técnicas didáctico-pedagógicas y material complementario para trabajar con estudiantes con necesidades individuales.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL:

- Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo durante el año lectivo 2011-2012 en técnicas didáctico-pedagógicas y desarrollo de material complementario para estudiantes con necesidades especiales para consolidar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Ejecutar una capacitación en metodología aplicada a estudiantes con necesidades especiales por medio de talleres para mejorar el proceso de interaprendizaje en el aula de clase.
- Instruir a los docentes en la elaboración de material didáctico para estudiantes con necesidades especiales por medio de un taller para mejorar su rendimiento académico.

ACTIVIDADES

Las actividades a realizarse para dar cumplimiento a los objetivos de la propuesta se presentan en el siguiente cuadro:

Objetivo	Actividades	Responsables	Indicadores de evaluación
Objetivo 1: Ejecutar una capacitación en metodología aplicada a estudiantes con necesidades especiales por medio de talleres para mejorar el proceso de interaprendizaje en las aulas de clases.	Actividad 1: Taller de capacitación en técnicas didáctico-pedagógicas aplicadas a estudiantes con necesidades especiales. • Dialogar con las autoridades de FINDER (Fundación de investigación para el desarrollo de la región) • Establecer fechas para la ejecución del taller	-Directivos de la institución -Maestrante de la UTPL -Personal especializado de FINDER (Fundación de investigación para el desarrollo de la región)	-Participación activa de los docentes en el taller. -Clases demostrativa en la ejecución del taller. -Supervisiones áulicas y retroalimentación por parte de los directores de área de clases impartida por los docentes.

	de capacitación a los docentes. • Notificar a los docentes la capacitación que se va a realizar. • Ejecutar el taller. • Realizar seguimiento a los docentes por medio de observaciones de clases dirigidas por los directores de áreas.		
--	---	--	--

Objetivo	Actividades	Responsables	Indicadores de evaluación
Objetivo 2: Instruir a los docentes en la elaboración de material didáctico para estudiantes con necesidades especiales por medio de un taller para mejorar su rendimiento académico.	Actividades: taller de capacitación a los docentes para la elaboración de material complementario para estudiantes con necesidades especiales: • Dialogar con la librería NORMA para la planificación del taller a los docentes de la institución. • Dialogar con la librería EDUSOL para la planificación de un taller para los docentes del área de	-Directivos de la institución. -Maestrante de la UTPL -Librería y editorial NORMA. -Librería Edusol (Macmillan)	-Material complementario por áreas de conocimiento (matemáticas, lengua y literatura, estudios sociales, ciencias naturales, ciencias de la computación y contable y de ingles) -Monitoreo de empleo de material complementario por parte de los directores de área.

	ingles. • Planificar las fechas para la ejecución de los talleres. • Ejecución de los talleres hacia los directores de áreas y directivos		
--	---	--	--

LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La presente propuesta educativa se ejecutará en la parroquia 12 de Marzo, calle Alajuela y 3ra transversal, cercano al mercado número 2 de la ciudad de Portoviejo, donde se encuentra ubicada la Unidad Educativa de Informática Portoviejo.

POBLACIÓN OBJETIVO

- Docentes y directivos de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo
- Personal experto de FINDER (Fundación de investigación para el desarrollo de la región)
- Personal experto de las librerías NORMA y Edusol S.A
- Alumnos de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo.

SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los siguientes recursos permitirán la ejecución de la presente propuesta:

- Humanos: docentes y directivos de la institución, estudiantes, capacitadores invitados.
- Tecnológicos: laptop, proyector.
- Materiales: de oficina: marcadores, hojas, plumas etc.
- Físicos: laboratorio de computación y sala de audiovisuales de la institución
- Económicos: costo de los talleres 321.00

PRESUPUESTO

El presupuesto para la realización de la presente propuesta será financiado una parte por la institución en convenio con la Fundación FINDER (Fundación de Investigación para el desarrollo de la región), y las editoriales NORMA y Edusol. A continuación se detallan los gastos que tendría la ejecución de estos talleres:

ACTIVIDAD	COSTO	FINANCIADO POR:
Refrigerio para los docentes por todo los talleres	130,00	U.E Informática
Módulos para la capacitación de los docentes	156,00	U.E Informática
Certificados de asistencia a los cursos	35,00	U.E Informática
Personal especializado para los talleres de materiales didácticos complementarios	S/C	Grupo Editorial Norma y Edusol
	321,00	

CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

En el presente cronograma se detalla las actividades que se van a realizar para la ejecución de la presente propuesta:

BIBLIOGRAFÍA

- Albornoz, M. (2011) *Calidad Educativa* [En línea]. Buenos Aires: Editorial Mayeuticaeducativa. Recuperado de <http://mayeuticaeducativa.idoneos.com/index.php/347332> [Consulta 22-12-2011]
- Belloso, R. (2009). *Competencias del gerente educativo en el desarrollo de la práctica pedagógica del docente de educación básica* [En línea]. Revista electrónica de Humanidades. Edición 6. Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/604/1530> [Consulta 22-12-2011]
- Buitrón, S. & Navarrete, P. (2008) *El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias* [En línea]. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. Volumen 1. Página 6. Recuperado de: http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2008/ridu5_art5_pn_sb.pdf [Consulta 23-12-2011]
- Burmeo, V. (2011). *Guía didáctica de Pedagogía General*. Loja: Editorial UTPL.
- Cañedo, C & Cáceres, M. (2009) *¿Qué son la habilidades?* [En línea]. Eumed.net. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2008b/395/QUE%20SON%20LAS%20HABILIDADES.htm> [Consulta el 02-01-2012]
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE). (2009). *Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje*. Hacia

conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19-33.

- EduSanLuis. *El clima escolar y la calidad educativa* [En línea]. (2010) Recuperado de <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2010/11/el-clima-escolar-y-la-calidad-educativa.html> [Consulta 03-01-2012]
- Gálvez, E. I. (2005) *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa* [En línea]. España: Editorial Tendencias Pedagógicas. Recuperado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2005_10_01.pdf [Consulta 04-01-2012]
- Gavilan, C. (2008) *Evaluación Institucional* [En línea]. Recuperado de: <http://carmenfernandezgavilan.blogspot.com/2008/01/21-da-101108-evaluacin-institucional.html> [Consulta el 17-01-2012]
- Maraví, R. (2007) *Medición de la calidad en educación*. Lima: Universidad de San Marcos.
- Maritic, S. (2008)) *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad de educación de América Latina y el Caribe*. Santiago: Salesianos Impresiones. S.A
- Martínez, R. (2010) *Evaluación Institucional y Calidad Educativa* [En línea]. Recuperado de: <http://rosariomartinezdelaguila340.blogspot.com/2010/11/concepto-de-evaluacion-institucional.html> [Consulta 24-01-2012]

- Ministerio de Educación del Ecuador. *Acuerdo Ministerial* [En línea]. Recuperado de http://web.educacion.gob.ec/_upload/ACUERDO%20025-090002.pdf [Consultado 25-01-2012]
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012) *Estándares de calidad* [En línea]. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/calidad-educativa-pes.html> [Consultado 25-01-2012]
- Palomero, P. (2009). *Desarrollo de la competencia social y emocional del profesorado: una aproximación desde la psicología humanista* [En línea]. REIFOP, 12 (2), 145-153. Recuperado de <http://www.aufop.com> [Consulta 25-01-2012]
- Poggi, M. (2008) *Hacia la construcción de estrategias de evaluación de la calidad educativa en América Latina*. Santiago: Salesianos Impresiones S.A
- Prado, I. (2008) *Proyectos Educativo Institucional, pasos* [En línea]. Buenos Aires. EDUCAR: Ministerio de Educación de Argentina, recuperado el 9 de enero de 2012 de <http://portal.educ.ar/debates/eid/docenteshoy/materiales-escolares/proyecto-educativo-institucion.php> [Consulta 26-01-2012]
- Real Academia de la Lengua Española. Diccionario Online. Recuperado de: <http://buscon.rae.es/draeI/> [Consultado 28-01-2012]
- Schmelkes, S. (1994) *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México DC: Colecciones INTERAMER.

- Torrecilla, M, J. (2007) Investigación Iberoamericana sobre eficiencia escolar. Bogotá: CABello.
- Vivas García, M . (1999) El modelo de la Calidad Total para las Instituciones Educativas. *Acción pedagógica* [En línea]. 8/2. 66-69. Recuperado el 7 enero de http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17019/1/art5_v8n2.pdf. [Consulta 29-01-2012]
- Zubiria S. J. (2009) *¿De qué depende la calidad educativa?* Bogota: Institutomerani. Recuperado 7 de enero de 2012 de <http://institutomerani.edu.co/publicaciones/articulos/2009/DEQUEDEPENDE LACALIDADEEDUCATIVA.pdf>

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2011

Señor (a)

Rector-Director de Instituciones Educativas

En su despacho.-

De mi consideración:

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

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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice al lic. Carlos Chancay Cedeno, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

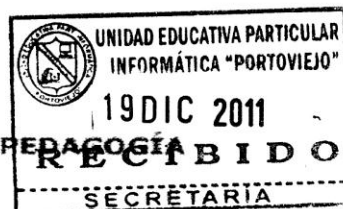
Es importante indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes.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

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

Atentamente,

Dra. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGIA





Unidad Educativa Particular Informática "PORTOVIEJO"

Dirección: Calle Alajuela y 3ra. Transversal (esquina)
Telfs. 2631666 - 2635381 e-mail:colegioinportoviejo@yahoo.com
PORTOVIEJO-MANABÍ-ECUADOR

Portoviejo, Diciembre 19 del 2011

AUTORIZACIÓN

Dr. Hugo Ramos Sornoza, Rector de la Unidad Educativa Informática "PORTOVIEJO", por la presente autorizo al maestrante, Lcdo. Carlos Humberto Chancay Cedeño, estudiante del Programa de Posgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, a ejecutar la investigación de campo referida al tema de Tesis **"Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y administrativo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador durante el año 2011- 2012"** en esta institución, para lo cual se les proporcionará la información pertinente y se les dará las facilidades del caso, aportando así al éxito del proyecto investigativo en mención.

Dr. Hugo Ramos Sornoza

RECTOR





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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el					

desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					

2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					

4.8. Permiso que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

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. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL					
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
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. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					

1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

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

- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

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**

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

¿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

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

Bachillerato

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:



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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					

1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez					

al mes					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, 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 califica. 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

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

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

1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que					

cuenta la institución.					
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					

1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					

2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!