



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Tema: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, de la ciudad de Gualaquiza, parroquia Gualaquiza, cantón Gualaquiza, de la provincia de Morona Santiago-Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012.

Tesis de Grado

AUTOR:

Cueva Torres, Marlin Gloria.

DIRECTORA:

Vivanco Vivanco, María Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUALAQUIZA

2012

CERTIFICACIÓN

Mgs. Elizabeth Vivanco

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magíster en Pedagogía “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, de la ciudad de Gualaquiza, parroquia Gualaquiza, cantón Gualaquiza, de la provincia de Morona Santiago-Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012”. Presentada por Cueva Torres, Marlin Gloria, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja, junio 11 del 2012

.....

Mgs. Elizabeth Vivanco

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

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

Loja, junio 11 del 2012

Cueva Torres, Marlin Gloria

C.C 11014159692

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Marlin Gloria Cueva Torres

C.I. 1104159692

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo le dedico a Dios nuestro creador, y a mis queridos padres por apoyarme siempre en todo momento de mi vida, ellos son mi razón de vivir, constituyen la fuerza y energía que me imparten en cada actividad de mi existencia, que Dios me los bendiga hoy y siempre, los amo mis queridos padres.

Marlin Gloria Cueva Torres.

AGRADECIMIENTO

Para la realización de mi tesis, agradezco primeramente a Dios, después a cada uno de mis profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, principalmente, a mi directora de tesis Mgs. María Elizabeth Vivanco por brindarme sus sabias y oportunas enseñanzas, de igual forma a mis compañeros y compañeras por ofrecerme su ayuda en cada momento, a todos mis amigas y amigos una vez más, muchas gracias.

Marlin Gloria Cueva Torres.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PORTADA	I
2. CERTIFICACIÓN	II
3. ACTA DE CESIÓN	III
4. AUTORÍA	IV
5. DEDICATORIA	V
6. AGRADECIMIENTO	VI
7. ÍNDICE DE CONTENIDOS	VII
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
3.1.1 La calidad educativa y todos los actores	9
3.1.2 La calidad de la educación en los estudiantes ecuatorianos	11
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES	12
3.2.1 Lineamientos para la evaluación de instituciones educativas	16
3.2.2 Contrato social para la educación advierte sobre evaluación a las instituciones educativas	16
3.2.3 Evaluación escolar calificará cuatro parámetros	17
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	18
3.3.1 Factores que influyen en el aprendizaje	21
3.3.2 Ecuador, la batalla en torno a la evaluación docente	22
3.3.3 Reseña del conflicto de evaluaciones docentes 2009-2011	24
3.3.4 Riesgos de la evaluación docente	25
3.3.5 Evaluar el desempeño docente	26
3.3.6 Funciones Técnico Docentes y Técnico Directivas	28
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	29
3.4.1 Desafíos claves de los directivos	29

4. METODOLOGÍA	31
5. RESULTADOS.	36
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	66
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	101
8. BIBLIOGRAFÍA	111
9. ANEXOS	114

1. RESUMEN

Con la finalidad de contribuir al desarrollo educativo en el Ecuador, se realizó un proceso investigativo denominado: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, de la ciudad de Gualaquiza, parroquia Gualaquiza, cantón Gualaquiza, de la provincia de Morona Santiago, durante el año lectivo 2011-2012.

Al encontrarse con una población pequeña se utilizó el método del censo: 5 docentes, 3 miembros del Consejo Directivo, 1 subdirector, 7 integrantes del Gobierno Estudiantil, 7 integrantes del Comité Central de Padres de familia, 63 estudiantes y padres de familia del Octavo al Décimo AEB, y 1 Supervisor de la zona.

Para recabar y procesar la información se empleó, métodos: inductivo, deductivo, analítico, sintético; técnicas: la encuesta y la observación directa. Como resultante del análisis profesional docente y directivo institucional, se ubica en categoría A, equivalente a EXCELENTE.

Estimado lector, le invito a interactuar, para coadyuvar a los diferentes procesos investigativos, responsabilizándose en cada actividad educativa, por lo cual se ha planteado una propuesta de mejoramiento que contribuirá al fortalecimiento educativo ecuatoriano.

2. INTRODUCCIÓN

Actualmente el Gobierno ha emprendido un sistema de evaluaciones en todas las áreas de trabajo público y privado, haciendo referencia en el ámbito educativo, muchas han sido las investigaciones realizadas hasta la fecha, tomando en cuenta desde el proceso realizado en el aula hasta las propias políticas aplicadas en el Ministerio de Educación emanadas por el ejecutivo.

Las investigaciones realizadas en el desempeño profesional docente y directivo, arrojó resultados considerables, en la cual los responsables directos han sido las políticas gubernamentales, teniendo como causas y resultados: escaso presupuesto asignado para la educación, maestros desactualizados, currículo cerrado, paradigmas tradicionales...obviamente esta situación incidió directamente sobre los estudiantes, quienes han reflejado escasa formación profesional, limitando su desenvolvimiento en las diferentes áreas de trabajo.

A nivel del país las investigaciones que se han realizado sobre la evaluación del desempeño docente y directivo, reflejan niveles aceptables, que permiten colocar en un sitio considerable al magisterio ecuatoriano, evaluaciones que se han venido dando con mayor frecuencia a partir del año 2008, esta situación obviamente incluye al Centro Educativo "Teresa Samaniego Ávila" escenario de la presente investigación, en donde sus profesionales son personas competentes y debidamente preparadas, sin dejar de mencionar a los estudiantes, padres de familia, a los cuales se le consultó también su opinión.

La presente investigación es de imprescindible importancia para todos sus involucrados, así: Para la Universidad Técnica Particular de Loja, porque permite brindar la oportunidad de conocer más de cerca la realidad educativa, tener la posibilidad de contribuir con la presente investigación a fortalecer la educación ecuatoriana en todos sus espacios, y formular una propuesta que trate de solucionar el problema, para articular de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.

Para las autoridades del Centro Educativo, es factible reflexionar sobre su accionar diario y autoformular una crítica constructiva y tratar de adoptar una posición positiva. En los profesores, por permitir recoger la información y determinar los aciertos y errores dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. De igual forma,

en los padres de familia porque dan a conocer sus opiniones y su punto de vista respecto de la institución educativa a la que pertenecen. Así mismo para el supervisor de la zona, porque contribuye con sus ideas a fortalecer las acciones positivas del Centro Educativo y retomar las actitudes negativas para evitar caer en el error, por el contrario sugerir estrategias de trabajo docente y directivo.

Como estudiante de la Maestría en Pedagogía, obtener un título de cuarto nivel que avale la demanda actual del gobierno en cuanto al mejoramiento profesional docente y así poder formar un nuevo tipo de estudiantes, útiles a la sociedad y solidarios con ella.

Los recursos empleados en la investigación fueron: humanos, como son docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y supervisor, recursos económicos, recursos materiales de oficina. Los medios para llegar en primera instancia fue un diálogo sostenido con el Director de la Institución, luego con el resto de los personeros de la Institución. La motivación que llevó hacer la actual investigación fue el determinar el impacto del desempeño profesional docente y directivo del Centro Educativo frente a los estudiantes, padres de familia y demás comunidad educativa.

Las limitaciones ínfimas: escasa colaboración de una integrante del Consejo Directivo, respecto del llenado de las encuestas. Situación que naturalmente inquieta y ensombrece la investigación a desarrollarse.

El objetivo general: desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en el Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, de la ciudad de Gualaquiza, parroquia Gualaquiza, cantón Gualaquiza, de la provincia de Morona Santiago-Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012.

Objetivos específicos: investigar el marco teórico conceptual sobre el desempeño profesional de los docentes y directivos Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, de la ciudad de Gualaquiza, parroquia Gualaquiza, cantón Gualaquiza, de la provincia de Morona Santiago-Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012, como requisito para el análisis básico e interpretación de la información de campo.

Evaluar el desempeño profesional docente de la institución, evaluar el desempeño profesional directivo del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, de la ciudad de Gualaquiza, parroquia Gualaquiza, cantón Gualaquiza, de la provincia de Morona Santiago-Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012.

Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía, formular una propuesta de mejoramiento profesional docente, para tratar de solucionar en parte el problema que padece actualmente el magisterio ecuatoriano.

Frente a los objetivos planteados, los mismos que fueron logrados, ya que se procedió a investigar un marco teórico conceptual sobre la evaluación de los profesionales de la educación en el Ecuador. Al mismo tiempo se investigó el desempeño profesional de los directivos, profesores, estudiantes, padres de familia y supervisor del Centro Educativo “Teresa Samaniego Ávila”.

Posterior a ello efectuó el análisis, interpretación y estructuración del informe de investigación, para en base a la problemática encontrada formular una estrategia de solución que contribuya al fortalecimiento en cada una de las acciones educativas de todos los involucrados y principalmente en los directivos.

Como resultado de la investigación se determinó que el actual desempeño profesional docente en el Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, de la ciudad de Gualaquiza, parroquia Gualaquiza, cantón Gualaquiza, de la provincia de Morona Santiago-Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012, posee características de deficiente, en relación con los estándares de calidad.

De igual forma el desempeño profesional directivo del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, de la ciudad de Gualaquiza, parroquia Gualaquiza, cantón Gualaquiza, de la provincia de Morona Santiago-Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012, es inadecuado debido a la insuficiente colaboración en cada una de las actividades desarrolladas actualmente.

La propuesta de mejoramiento de construir estrategias de educativas de liderazgo hacia el mejoramiento pedagógico en el ejercicio del desempeño profesional directivo del Centro Educativo “Teresa Samaniego Ávila”, obedece al inadecuado

accionar para administrar por parte de los directivos, para conducir por buenos caminos los destinos de la institución. Con ésta propuesta se tratará de mejorar las competencias gerenciales, fomentando actitudes positivas para mejorar la educación, sus formas de orientarla y sus diversas formas de enseñanza.

La propuesta de mejoramiento contiene actividades basadas en plantear estrategias procedimentales para lograr un desempeño adecuado en los directivos, diseñar competencias pedagógicas de liderazgo en la comunidad en el ejercicio del desempeño profesional directivo. Actividades a realizarse mediante encuentros de grupos de docentes y directivos para enfatizar en sus limitaciones y construir alternativas de solución frente a sus debilidades encontradas.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Una de las políticas gubernamentales de cada país es concentrar en cada acción el logro de altos estándares de calidad en la educación, entendida esta como el camino más idóneo para abrazar el éxito en la vida, tomando en cuenta los criterios de “La calidad en la educación es un tema escurridizo, difícil de definir y que ha tenido múltiples interpretaciones a lo largo de los años, pasando desde las más científicas hasta la demagogia pura”(Martínez, 2009, 13).

Esto significa, que la calidad educativa es una meta a lograr por las Instituciones pedagógicas, constituye un esfuerzo y compromiso de todos los elementos que conforman, llevar a cabo todos los esfuerzos conjuntos para lograr este objetivo es lo que se analiza y se desea conseguir, estando conscientes de la calidad como la meta en el proceso dentro de la educación.

De igual forma, el termino calidad se lo considera como subjetivo, relativo y difícil de precisar, sin embargo adoptando las ideas de (Bernillón y Cerutti, 1989, pág. 94) que “la calidad consiste en: responder a las necesidades de los usuarios; actuar con coherencia un proceso; satisfacer al cliente o usuario; disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo; reducir costos inútiles; evitar fallas; ser más eficaz, eficiente y productivo”

Lo anteriormente descrito representa, que la calidad es una propiedad o conjunto de propiedades inherentes algo que permiten juzgar su valor y ubicarla en un nivel utilizable o inutilizable a la sociedad.

Sintetizando, se puede argumentar que: la calidad, es sinónimo de eficacia, entendida como el logro de los objetivos propuestos por el propio sistema educativo, centrada en el diseño de las estrategias que articulen los elementos externos e internos, con la finalidad de crear más y mejores oportunidades de aprendizaje.

La política gubernamental actual en el campo educativo busca promover un trabajo integral, donde se logre el desarrollo exitoso del estudiante en su campo biológico, psicológico y motriz, es decir un individuo capaz de transformar la realidad social y natural a la que pertenece. “calidad educativa implica un cambio cultural en la

organización, exige un trabajo en equipo, partiendo de la crítica y autocrítica (...) que ayude a visualizar los aciertos y falencias para que genere propuestas que lleven al cambio”(Pérez, 2000, pág. 104).

Es decir determinar los errores en los compañeros y compañeras de trabajo no con el ánimo de hacerles sentir mal, ni de menospreciar su trabajo, por el contrario respetar las ideas, tratar trabajar en equipo, de hacer las cosas bien, con el fin que nos lleven al éxito.

Para ello, existen elementos axiológicos, como la equidad, un valor y elemento que debe estar presente en toda instancia del saber, permitiendo construir el conocimiento por medio del estudio o de la experiencia, preparándose cada día para ser mejores, siempre hay algo que aprender y no hay edad ni límite para seguir aprendiendo.

Por ello, la calidad educativa es una realidad compleja, depende de una gran cantidad de factores y no puede estar reducida a un solo indicador que de un resultado, dado que la “evaluación está relacionada con un rendimiento de cuentas, ésta permite ser usada por las autoridades educativas como el medio para determinar los apoyos brindados, permitiendo analizar cada una de las acciones realizadas, encaminadas a una educación dinámica integral” (Diccionario enciclopédico Grijalbo, 1995, pág. 86).

O sea, la evaluación debe dejar de ser instrumento que se utiliza para controlar el nivel educativo de la población estudiantil, es preciso que estos instrumentos educativos sean transformados en un medio que empleen las propias instituciones para mejorar su calidad educativa, ya que la enseñanza en las condiciones de la práctica real o en el servicio debe preparar profesionales capaces de trabajar en forma colectiva, para enfrentar los cambios acelerados que ocurren en cada ámbito de toda la sociedad.

Considerando la creciente implementación de sistemas para el control, el aseguramiento, el perfeccionamiento o la planificación de la calidad, así como el renovado tratamiento que durante los últimos años sufrieron los conceptos de calidad, evidencia que se ha convertido en una arma competitiva de una importancia

no solo en las organizaciones modernas, sino también en las instituciones educativas, afirma que:

“En el ámbito educativo se requiere de personas creando ideas, que ejerzan liderazgo, la verdadera educación, más que seguir un curso de estudios, significa una auténtica aplicación de lo aprendido, es amplia, incluye el desarrollo de facultades físicas y mentales” (López, 1997, pág.31).

En efecto, al hablar de calidad educativa se toma en cuenta entre sus factores que la hacen posible, el liderazgo basado en la creatividad, ésta última, que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, entendida no como el patrimonio de los artistas, sino como la facultad de crear, capacidad de creación, es producir algo de la nada. Establecer, fundar, introducir por vez primera algo, hacerlo nacer o darle vida, para al final obtener una situación diferente y útil a la sociedad.

Dentro de la calidad educativa, la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro, todos sabemos que el acontecer de las naciones radica en la educación. Por tanto: “en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza, mejores serán las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras”. (Ledezma, 2005, pág.5, 6,9)

Es así, que el mejoramiento de la calidad educativa depende de la práctica docente, por tanto los resultados de estas se derivan directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que se tenga, para ello se debe plantear oportunamente objetivos, metas, de acuerdo a las necesidades detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general.

Una institución educativa de calidad es aquella en la que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles, induciendo hacia la potencialización de las habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa, necesariamente estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo de sus alumnos.

En conclusión, de este apartado, construir el conocimiento por medio del estudio, fundado en la cooperación, ha de permitir alentar, impulsar, animar y entusiasmar, obrar justamente con otro u otros para concretar un objetivo común y de ésta manera poder alcanzar estándares de calidad en la educación. No basta únicamente con formar científicamente a los estudiantes, es necesario educar para la vida, con valores y sentimientos, capaces de inmutarse ante el dolor ajeno.

3.1.1 La calidad educativa y los actores escolares

La calidad educativa depende de todos los actores de la institución educativa a la que pertenecen, pues la dirección no se hace sola, necesita de todos sus colaboradores, haciendo referencia al adagio “la unión hace la fuerza”, al respecto

Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín *qualitas* y según el diccionario de la Real Academia Española significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual. El término en si, resulta polifacético y a menudo subjetivo siendo actualmente uno de los conceptos mas importantes en el mundo de las organizaciones, de allí su importancia en aplicarlo.

Es así que la “Institución: concepto de la ciencia social, introducido por la sociología positivista y la antropología funcionalista que designa cualquier dispositivo (material, de organización, de intercambio) que, con carácter permanente, regula las relaciones de una sociedad en orden a atender las necesidades humanas” (Diccionario enciclopédico Grijalbo, 1995, pág. 106).

Es decir, una institución está conformada por un cuerpo colegiado de docentes, quienes constituyen, en mi punto de vista, el motor para que marche bien la institución, para que sus alumnos surjan, crezcan, desarrollen y construyan una nueva sociedad.

Para ello es necesario recurrir a la calidad, termino que proviene del ámbito económico industrial, tomando mayor impulso a medida que la economía se tornó más competitiva, convirtiéndose gradualmente en una variable importante en la elaboración y prestación de bienes y servicios. “la educación de calidad como aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos,

capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta” (Márquez, 2011, pág. 2)

Es evidente que en nuestro medio como es el cantón Gualaquiza y porque no decirlo en Ecuador entero, la gestión institucional en general y la áulica en particular persiguen como uno de sus principales objetivos alcanzar los máximos niveles de calidad educativa, pero si bien cada Institución Educativa tiene su singular universo. (Muñoz, 2003, pág. 24) explica "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad, si, al hacerlo, se alcanzan las metas y se distribuyan en forma equitativa entre ellos."

O sea se refiere que la calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Es importante que el planteamiento de los objetivos se cumpla a cabalidad, (albornoz, 2000, pág. 2) “otro tratamiento complementario de la calidad como eficacia es el de la eficiencia, en donde básicamente el grado de adecuación entre logros obtenidos y recursos utilizados es definido como indicador de calidad”

En este sentido, no se trata solo de asegurar la eficacia educativa, sino de preguntarse acerca del sentido y relevancia de la misma, así como también la adecuación de los objetivos propuestos con los logros obtenidos, reconociéndose de éste modo el carácter complejo y multidimensional del concepto calidad educativa. Como sostiene (Gómel, 2008, pág. 4) “las escuelas más “eficaces” están estructural, simbólica y culturalmente más unidas que las que no lo son, y operan más como un conjunto orgánico que como una colección de subsistemas independientes”

De esta manera es necesario que haya liderazgo educativo, un buen clima escolar en el aula, altas expectativas, seguimiento y evaluación, desarrollo profesional, compromiso con la comunidad educativa, y recursos humanos, si bien es cierto el dinero no lo es todo en la vida, pero es necesario en toda instancia del ser humano y por ende también en el campo educativo.

Por todo lo descrito precedentemente se necesita ser prudente al utilizar el término de 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.

Por tanto, el PEI, se considera como la herramienta esencial de la gestión, que procura el acercamiento a la institución como totalidad, porque permite identificar, explicar, comprender y transformar 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.

En conclusión, la calidad educativa es difícil y delicada de definir, para ello es necesario fomentar una participación crítica y creativa, tratando en cada actividad por mínima que esta sea de cambiar, no por el temor al que dirán sino pensando en las consecuencias positivas y negativas que estas traen para el progreso y desarrollo humano socioeducativo.

3.1.2 La calidad de la educación en los estudiantes ecuatorianos

Actualmente la educación en la sociedad de cada ecuatoriano ha sufrido una inmensidad de cambios tanto de forma como de fondo. Cambios observables desde las diferentes autoridades que dirigen a través de sus departamentos, ello preocupa a diferentes actores educacionales, como son los directamente los estudiantes.

Ahora en la actualidad se ha creado los distritos y circuitos, como sustituto de las supervisiones, facilitando en gran medida los diferentes trámites, que en lugar de trasladarse a las capitales provinciales, lo pueda hacer desde los cantones. Pero si bien es cierto, esta situación ha desencadenado una serie de situaciones inherentes como es el aumento de las plazas de trabajo, atención oportuna de los diferentes trámites legales, entre otras situaciones. Para (José Escaño y María Gil de la Cerna, 2009, pág. 43,44)

“El currículo de estudio es la resultante de una determinada selección cultural que refleja las fuerzas de los diversos sectores sociales, la educación implica siempre un determinado proyecto social, se caracteriza por explicitar, criticar, discutir y hasta cambiar”. Esto significa que está estructurado psicopedagógicamente, tanto por el profesor, el estudiante y los demás compañeros que establecen una interacción educativa que caracteriza el proceso de enseñanza/aprendizaje. El profesor actúa como mediador cultural, lo que supone ayuda para el alumno y dirección del proceso.

Argumentando un poco más, en cuanto al currículo se ha realizado un profundo cambio en sus contenidos de aprendizaje, con el fin que los estudiantes de cada una de las regiones puedan recibir el mismo tipo de orientación didáctica y a su vez ingresar a las diferentes instituciones educativas en todos los niveles sin ningún problema académico.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La calidad educativa es un modelo integrador y holístico de la evaluación educativa, que permita realizar una evaluación endógena y exógena, a partir de su responsabilidad social, de manera cualitativa y cuantitativa.

Por tanto la calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos. Tomando en cuenta el criterio de (P. D. Laforucade, pág. 183) “El proceso educativo tiene como finalidad comprobar de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos. Entendiendo a la educación como un proceso metódico, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los educandos”.

Esto explica que el hombre valora porque juzga y hace esto con la intención de elegir o seleccionar algo que considera superior. Y es que el ser humano es por excelencia evaluador y por ende buscador del progreso. En el campo educativo, dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación permite descubrir que los objetivos planteados se han cumplido o no, lo que servirá para retomar aquellos que no fueron asimilados por los alumnos, reforzar los éxitos obtenidos y no incurrir en los mismos errores en el futuro, para lo cual será conveniente introducir el cambio de estrategias pedagógicas.

Así el (Joint, 1988, pág.6), entiende a la evaluación como un “*enjuiciamiento* sistemático sobre el valor o mérito de un objeto, para tomar decisiones de mejora”. *Es decir*, Las cualidades que se pide en educación están condicionadas por factores ideológicos y políticos, el sentido que se le asigna a la educación en un momento dado y en una sociedad concreta, arroja diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, debido a valores predominantes en una determinada cultura.

Estos factores son dinámicos y cambiantes, por lo que la definición de una educación de calidad también varía en diferentes períodos, de una sociedad a otra y de unos grupos o individuos a otros. Evaluar una institución educativa es otorgar un valor a dicha institución y se califica el tipo de educación que imparte: bueno, eficiente y de calidad, (www.uamenlinea.uam.mx/.../evaluacion.../doc.../CONCEP-4.3-03.pd consulta 15-05-26).

Por tanto la evaluación ha ido desarrollando interpretaciones científicas a lo largo del tiempo, con sus correspondientes enfoques y herramientas metodológicas, para hacer posible los juicios o las valoraciones compartidas sobre el fenómeno de la calidad.

Con frecuencia, ésta se asimila con eficiencia y eficacia considerando la educación y dentro de ella a la evaluación como un producto y un servicio existente en la sociedad. Pero la educación se sustenta en un conjunto de valores y concepciones que determinan en gran medida la calidad de la misma. “La evaluación de los aprendizajes es un proceso permanente de información y reflexión sobre el proceso de producción de los aprendizajes y requiere para su ejecución de la realización de los siguientes procesos” (www.monografias.com › Educación consulta 16-03-2012).

Por tanto, la calidad de la enseñanza impartida a los alumnos y la cantidad de conocimientos que éstos construyen pueden influir decisivamente en la duración de su escolaridad y en su asistencia a la escuela. La función instrumental de la educación, es ayudar a las personas a alcanzar sus propios objetivos económicos, sociales y culturales y contribuir al logro de una sociedad mejor protegida, mejor servida por sus gobernantes y más equitativa.

La escolarización permite a los estudiantes desarrollar sus facultades creativas y emocionales y adquirir los conocimientos, competencias, valores y actitudes necesarios para convertirse en ciudadanos responsables, activos y productivos. Tomando en cuenta el criterio de (Salanova, 2010, pág. 8) “La evaluación es un sistema de control de la calidad en el cual puede ser determinado en cada etapa el proceso de enseñanza-aprendizaje, si éste es efectivo o no, y si no lo es, qué cambios deben realizarse para asegurar su efectividad”

Lo que significa que la evaluación implica la obtención de informaciones que permitan la elaboración de juicios válidos, acerca del alcance de determinado objetivo, de la eficiencia de un método, etc. Para el logro de esas informaciones la evaluación utiliza la medición, la cual garantiza datos más válidos y confiables en los cuales fundamentar cada opinión vertida respecto de un determinado saber o ámbito.

El grado en que la educación consigue esos resultados es importante para la sociedad en general. Por tanto, la Calidad en Educación, es un concepto difícil de definir. Se construye y se perfecciona poco a poco, es como afirma: (Arrien, 2009, pág. 11) “La calidad educativa es una especie de utopía posible y de aproximaciones sucesivas”. Es decir la evaluación es un proceso integral que permite valorar los resultados obtenidos en términos de los objetivos propuestos, acorde con los recursos utilizados y las condiciones existentes de cada establecimiento.

Tomando en cuenta el pensamiento de Rafael Correa, presidente del Ecuador, “el hombre que no sueña es porque esta empezando a morir”. Actualmente se refleja profundos cambios en todos los ámbitos, en materia de educación, el pedido del gobierno es que los profesionales de la educación sean eficientes y eficaces, en el trabajo, caso contrario, hay mucha gente disponible para ocupar las plazas de trabajo. Situación que es positiva para el país en cuestión de responsabilidad, pero, negativa por otro lado porque no siempre la evaluación reflejará la situación real de los actores educacionales, no en todos los evaluados, pero si quizá en algunos de los involucrados.

Para (Schmelkes, 2009, pág. 4) “una educación de calidad será aquella que ofrezca aprendizajes relevantes, esto es que sirvan para la vida”. Es decir el contenido de aprendizaje no siempre va a ser los mismos, este varía de acuerdo a

la época, el desarrollo de la sociedad y sobre todos los requerimientos y necesidades de los estudiantes.

Para (Vasco, 1999, pág. 11) afirma que: “Calidad de la Educación es la que hace humana y placentera la vida de la escuela, pues, la escuela no sólo educa para la vida, sino que es la vida de los alumnos y profesores”. Generalmente, quien mejor evalúa la calidad de la educación es la sociedad misma, concretamente los estudiantes. En efecto, los mejores evaluadores de los profesores frente a la responsabilidad de educar diariamente a los estudiantes en cada área del saber, es el educando mismo, ellos son quienes determinan mediante parámetros evaluativos, si el profesor domina o no el contenido científico o si esta vacilando como agente mediador del aprendizaje en los estudiantes.

Enfatizando el concepto de calidad educativa, ésta debe vincularse, con las necesidades y expectativas, traducidas en demandas de los ciudadanos. Para (Palafox, 2009, pág. 17) en el Congreso Internacional de Calidad Educativa en México, opina: “Una educación de calidad es cuando ésta se dirige a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores más vulnerables de la sociedad”.

Calidad educativa que se comprende como un proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, la educación no sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes del ser humano. En realidad, la educación debe servir para el progreso y desarrollo de los pueblos, no para enriquecer al más rico, por el contrario para promover una sociedad equitativa, más justa y solidaria, en la cual se aprenda a sembrar con el agricultor, a despertarse con el trinar de los pájaros, a amar como lo hacían los antepasados y valorar la cultura porque es auténtica, como el pensamiento de cada uno de los estudiantes que depositan cada día su esperanza por obtener una vida lograda.

En el mismo sentido, (Gamba y Ríos, 2005, pág. 2) afirman: “El concepto de calidad educativa tiene un origen multifactorial a partir de cinco dimensiones: filosófica, pedagógica, cultural, social y económica y de cinco criterios de evaluación en correspondencia con las dimensiones: relevancia, eficacia, pertinencia, equidad y eficiencia”

Todo esto indica que se debe coordinar, guiar, asesorar el aprendizaje de los estudiantes, sobre todo brindar mayor interés en aquellos que poseen limitaciones afectivas, sociales, y más aún académicas, por múltiples que hayan sido las causas que las provocaron, no se trata de encontrar culpables sino soluciones.

3.2.1 Lineamientos para evaluación de instituciones educativas

La función de la educación es ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la cultura que se le imparte, fortaleciendo la identidad nacional. La educación abarca muchos ámbitos. Una de las funcionarias directas del Ministerio de Educación del Ecuador: (Franco, 2012, pág. 1) explicó: “el Ministerio de Educación está implementando Estándares de Calidad Educativa, para mejorar la calidad de la educación, que tomen decisiones cada vez más acertadas, de que la gestión y sus resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados a las necesidades ecuatorianas”

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, los datos obtenidos en la evaluación servirán para toda comunidad educativa, mejorar las deficiencias e incidir en el mejoramiento de la calidad y en consecuencia el rendimiento, a partir de los próximos días, los profesores de Inglés rendirán una evaluación TOEFL, con el fin que todo estudiante bachiller domine la asignatura y pueda ser más competitivo y eficiente.

3.2.2 Contrato social por la educación advierte sobre evaluación a las instituciones educativas.

La ciudadanía también emite su punto de vista sobre los procesos evaluativos docentes, en cada hogar ecuatoriano uno o varios miembros que lo integran se educan en diferentes establecimientos educativos. Situación que ha provocado acuerdos y desacuerdos, los primeros porque hacia algunos años los profesores no trabajaban jornada incompleta y demás situaciones derivadas de ella; así mismo, están en desacuerdo porque, aducen que no es justo que por la mala práctica de unos cuantos profesores, tengan todos los docentes que estar pendientes de la evaluación docente.

La ciudadanía, también emite otros pronunciamientos sobre las evaluaciones docentes, es así que (Guevara, 2012, pág.16) manifiesta: “Todo proceso de evaluación es positivo si tiene por objetivo el mejoramiento de la calidad de la educación, si se inspira en criterios formativos, no punitivos y si se sustenta en indicadores con un enfoque hacia el Buen Vivir”

Es decir la educación debe ser considerada como un proceso sistémico integral, inclusivo y transformador, para ello es necesario hacer una autocrítica por parte de las autoridades, en caso de identificar ciertas debilidades en centro educativo, tratar de cambiar para beneficio colectivo y hacer de la calidad de la educación un reto transformador hacia el cambio en la sociedad.

3.2.3 Evaluación escolar calificará cuatro parámetros

La evaluación puesta en marcha por el gobierno sobre la evaluación al desempeño docente y directivo considera los siguientes parámetros:

“Infraestructura, estándares de aprendizaje, desempeño directivo-docente y gestión escolar. Por ejemplo, del docente se evaluará su desempeño pedagógico, el desarrollo de los conocimientos dentro del aula, la implementación del currículo académico, el manejo de la clase y la comunicación e interacción con sus estudiantes, informó subsecretaria de Fundamentos Educativos”
(www.ecuavisa.com/...48004ministerio-de-ducacionalistador/Consulta05/05/2012)

Frente a esta situación es pertinente que el docente sea evaluado en todas sus áreas y niveles de formación, ahora la opinión de los estudiantes es muy importante y decisiva, pues ellos son quienes pueden evaluar de mejor manera al profesor y determinar y trabaja basado en la realidad objetiva o si esta convirtiendo a la educación en la demagogia.

Los directivos de las instituciones educativas serán evaluados por sus prácticas de gestión y liderazgo, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes, lo cual está dentro de los estándares de desempeño directivo. En cuanto a la infraestructura, de acuerdo con Creamer, se tomará en cuenta el contexto de cada institución. Una institución urbano marginal o rural tiene distintos contextos y características, pero todas deben tener componentes básicos para la seguridad y el aprendizaje del niño. Mientras que en los estándares de gestión

escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes alcancen logros académicos.

Actualmente el Gobierno del Economista Rafael Correa ha emprendido una serie de cambios educativos, entre ellos implementar la evaluación a las diferentes instituciones educativas, con el fin de determinar los aciertos y errores en cada uno de sus actores educativos, para trabajar sobre las soluciones y fomentar cada vez más una educación de calidad y calidez.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño profesional docente en el ámbito educacional, permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos. Además de la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo, es decir, es un medio básico al servicio de la educación.

Afirma (Casanova, 1999, pág. 18) “el propósito de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global”. Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se práctica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada.

O sea la evaluación de un profesor cualquiera que sea es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, induciendo el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

La evaluación del desempeño docente trata de alcanzar diversos objetivos intermedios. Para (Valdés, 2000, pág. 9) “el Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar”. La evaluación puede representar un reto, un desafío

para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador y por ende del educando y del Ecuador entero.

Quiere decir, es imposible prescindir evaluar el sistema educativo tanto en forma externa e interna, sus procesos y resultados facilitan tomar medidas oportunas y mejorar cualitativamente su funcionamiento y sus productos. Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización escolar, es ineludible trabajar con capital intelectual, es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometan en un proceso de aprendizaje continuo.

Desde el Ministerio de Educación es significativo diseñar y dirigir el proceso de cambio organizacional, propiciar una cultura que favorezca la toma de decisiones, que cuente con un modelo de gestión por competencias tanto en los aspectos técnicos y actitudinales en cada esfera del ser humano. Los niños tienen que aprender más y mejor, los colegios tienen que orientar su quehacer al aprendizaje.

Se necesita promover una cultura de la excelencia, con más exigencias, con más rigor, con expectativas más altas sobre alumnos y sus logros. Por eso se está induciendo a todas las comunidades escolares a fijarse metas sobre asistencia, repitencia, abandono, aprendizajes insuficientes, mejoramiento de los resultados, especialmente en Lengua y Literatura y Matemática.

En Ecuador no se tiene una cultura de evaluación, tampoco de la excelencia al máximo. Por eso es tan importante la generación de condiciones para mejorar, de apoyos y estímulos para alcanzar la calidad y de reconocimiento al trabajo bien hecho. La definición de estándares de calidad no tendría sentido si no hubiera evaluaciones para saber en que nivel se encuentra, grado de conciencia del educador, observaciones de clases de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

Los estándares de desempeño se han formulado como descripciones de formas de desempeño siguiendo el ordenamiento lógico de los actos de enseñanza y de los procesos pedagógicos. a) Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos, b) Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos. c) Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante y c) Responsabilidades profesionales. (Ministerio de educación 2012)

Esto significa que cada uno de los docentes tiene un rol que cumplir, asumir responsabilidades implica realizar cada actividad con responsabilidad, ejemplarizando para cada uno de los estudiantes, tratando de valorar el recurso humano como son los estudiantes, pues ellos constituyen el presente de la patria llamada Ecuador y porque no decirlo también del mundo entero.

Los estándares de desempeño expresan posiciones respecto a la enseñanza y aprendizaje que derivan de una larga tradición pedagógica que se extiende desde Sócrates, incluyendo a Froebel, Pestalozzi, Dewey y Paulo Freire. Se han incorporado asimismo, importantes aportes de la ciencia cognitiva y trabajos de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome Brunner y Howard Gardner. Recogen también lo que la investigación en el campo de la educación ha señalado como factores de la enseñanza que contribuyen al aprendizaje.

Para (Delannoy, 2001, pág. 45) “Los buenos estándares son a la vez suficientemente específicos para guiar la práctica y pueden ser medibles/observables, y suficientemente abiertos para dejar espacios al estilo de cada educador”

Podemos destacar a los estándares de desempeño y las normas como los elementos clave en el proceso de la evaluación. En términos generales, un estándar es tanto una meta, o sea lo que debiera hacerse como una medida de progreso hacia esa meta, es decir cuán bien fue hecho. Es por ello que cada uno de estos estándares se subdivide en un conjunto de indicadores respecto a los cuales hay cuatro niveles de desempeño: Nunca, rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre.

Para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño. Cornejo y Redondo (2001) plantean que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes, los que se expresan en los siguientes niveles.

Expectativas sobre los otros (Casassus, 2003, pág.6)“al estudiar los procesos al interior de la escuela “El proceso más importante es el clima emocional que se

genera en el aula, La percepción de los alumnos(p.6)”. La función del profesor es facilitar el aprendizaje del alumno, saber cómo aprenden, saber utilizar los conocimientos para poder enseñar, para que los alumnos aprendan. Llevar a la práctica los conocimientos para tomar decisiones de planificar, intervenir, realizar y evaluar, saber cuándo y cómo enseñar, dominar la disciplina que enseña.

En conclusión la evaluación es positiva porque está diseñada con estándares de calidad, cada evaluado debe hacer de esta actividad un objetivo a cumplir y rebasar o alcanzar los más altos puntajes no para ganar un reconocimiento, sino para asegurar una educación de calidad y calidez.

3.3.1 Factores que influyen en el aprendizaje

Entre los factores que inciden en la construcción del aprendizaje son muchos elementos, tales como: estructura cognitiva, práctica, ordenamiento de los materiales de enseñanza, factores sociales y de grupo, clima psicológico, cooperación y competencia, estratificación social, marginación cultural y segregación.

Son algunas de las características del profesor, en el cual sus capacidades cognoscitivas, conocimientos de la materia, competencia pedagógica, personalidad y conducta debe ser su perfil diario en el aula. Para (Delannoy, 2001, pág. 11)“los estándares representan un esfuerzo por describir de forma medible o al menos observable lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer” es decir, se refiere a las competencias requeridas para implementar el currículum.

Es una realidad muy cierta que ahora la malla curricular ha cambiado considerablemente, todas las asignaturas están relacionadas entre sí. Pero personalmente manifiesto que los contenidos programáticos no tienen en muchos de los casos una profundidad en los mismos, situación que ha provocado una divergencia coyuntural entre los conocimientos básicos y la investigación científica.

Para Del (Campo, 2000, pág. 24) el concepto “competencias fue desarrollado originalmente en 1973, por David McClelland, de la Universidad de Harvard”

Actualmente es posible encontrar muchas definiciones acerca de las competencias, algunas de las más utilizadas, constituye un saber hacer o un saber actuar en forma responsable y validada en un contexto profesional particular, combinando y movilizandorecursos necesarios conocimientos, habilidades, actitudes para lograr un resultado, producto o servicio, cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados

Para terminar este apartad: las competencias componen un conjunto de estrategias cognoscitivas para poder aplicar y saber hacer diversas actividades en función de la demanda social que actualmente exige el mundo al que pertenecemos.

3.3.2 Ecuador: La batalla en torno a la evaluación docente

No hay revolución educativa sin revolución docente y sin diálogo social.

actualmente la evaluación constituye una estrategia del ejecutivo para tratar de determinar la calidad de la educación en nuestro país, a través del tiempo se ha vivido momentos críticos educativos, debido a la escasa asignación de presupuesto, falta de capacitación y formación docente, entre otros. Sin embargo cada uno de los actores educativo ha emprendido estrategias educativas que permiten formar un nuevo tipo de profesional, útil a la sociedad. (www.mineduacion.gov.co/1621/w3-article-246098.html/Consulta 03/05/2012)

La verdadera revolución educativa cobra mayor fuerza actualmente, es así que con el reglamento de educación emitido a finales del mes de junio del 2012, contempla disposiciones que permiten estructurar cada uno de los organismos educativos de diferente manera. Claro esta que el objetivo educativo por parte del ejecutivo es erradicar la analfabetización, para que todos los ecuatorianos ocupen cargos dignos en la sociedad, desapareciendo de apoco la falta de instrucción y la ignorancia.

Pues, también existen organismos sociales, quizá uno de los más grandes en el país como es la UNE.

Después de dar guerra a la evaluación docente, denunciándola como ilegal e inconstitucional, terminó aceptándola, contentándose con alguna benevolencia frente a los castigos anunciados y con la posibilidad de opinar en torno a leyes cuyas reformas comprometen cuestiones gremiales. Así como el agua y los recursos naturales son asunto no sólo de los indígenas sino de todos los ecuatorianos, la educación también es cuestión de todos, situación de vida o muerte. (www.inteco.es/Accesibilidad/difusion/.../DescargaUNE_139803/Consulta 08/05/2012).

La Unión Nacional de Educadores es el mayor sindicato ecuatoriano de profesores. Institución con gran poder de movilización a nivel nacional, influenciado por grupos de tendencias políticas MPD. Organización creada en los años 40 del siglo XX, se ha convertido en un influyente grupo de presión en política ecuatoriana gracias a la organización de los docentes.

Los docentes afiliados a la UNE sostienen que la "UNE luchando, también está educando" en referencia a que en las calles y plazas con estudiantes y maestros movilizados se adquiere la conciencia de la realidad por la cual atraviesa la educación y en general la sociedad y la necesidad de cambiar las estructuras injustas. (http://es.wikipedia.org/wiki/Unión_Nacional_de_Educadores/Consulta 05/05/2012)

Es preciso aprovechar el momento y las lecciones que deja este conflicto para rectificar y aceptar de una buena vez que el cambio educativo no puede hacerse desde arriba, en base a leyes y decretos, sin participación social y sobre todo de espaldas a los docentes. La reforma educativa tradicional, vertical, tecnocrática, experta, ha fracasado en todo el mundo.

Para (Mariana Pallasco, 2012, pág. 1) "los docentes ecuatorianos actualmente no están laborando en las mejores condiciones". Situación que a lo mejor obedece en parte todos los docentes no están de acuerdo en laborar las ocho horas, pues después de la horas pedagógicas, muchas de las veces no se aprovecha el tiempo de mejor forma, en el sentido que existen limitaciones de infraestructura, electricidad, internet, una biblioteca, material didáctico, un laboratorio de computación, etc.

Según (Oscar Imbaquingo, 2012, pág.3) "no es posible revolución ciudadana sin revolución educativa y ésta sin revolución docente". Es decir, de a poco el Gobierno está equipando de infraestructura, computadoras, pizarras digitales, materiales que compiten con el docente. La mencionada revolución ciudadana según (Wales, 2012, pág.1) "La Revolución Ciudadana es un proyecto impulsado por una coalición de movimientos políticos y sociales que junto con el presidente Rafael Correa y su movimiento Alianza PAIS busca la implementación del socialismo del siglo XXI en Ecuador". Revolución que va mucho más allá de mejoras salariales, esporádicos cursos de capacitación o las modernas fórmulas de evaluación de desempeño y pago por mérito. Mu concretamente manifiesto que cada docente

debe cumplir un acertado rol docentes, en el tipo de aprendizaje que dese lograr en los estudiantes y su metodología empleada durante el ejercicio de la profesión.

Para terminar este apartado: la revolución ciudadana sigue tomando cuerpo porque se observa un cambio a nivel constitucional, proyectos emprendidos contra la corrupción, aumento de plazas de trabajo, reorganización en el área de salud y educación y sobre todo busca rescatar la dignidad de las personas, la soberanía y la integración Iberoamericana.

3.3.3 Reseña del conflicto: evaluaciones docentes (2009-2011)

Según el diario (HOY, 2009, pág. B6)“En mayo-junio 2009 se inició como una batalla la evaluación docente y devino a lo largo de nueve meses en una verdadera guerra, con múltiples dimensiones, entre el gobierno de Rafael Correa y la Unión Nacional de Educadores (UNE). O sea en primera instancia se percibió una resistencia de los docentes frente a la evaluación docente implantada por el gobierno, pero con el pasar del tiempo se ha ido asimilando y aunque no se esta de acuerdo con la forma de evaluación en su totalidad respecto de su fondo, de una u otra manera, se la aplica con el fin de mejorar la educación en el país.

La evaluación docente es tanto interna como externa que según (El Mercurio, 2012, pág. A1) “La evaluación es de carácter obligatoria para todos los docentes y directivos de las diferentes instituciones educativas, que tiene el propósito de medir los conocimientos teóricos, prácticos de cada uno de ellos”. Cabe recalcar que es importante y necesaria la evaluación docente, pero una evaluación no siempre determina el nivel de conocimientos en las personas, existe muchos aspectos a la hora de ser evaluado, por tanto es importante que el Ministerio de Educación considere también esta situación.

Es así que “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 de los estudiantes 15 %. Evaluación externa. Evaluación externa, mediante pruebas: 50% de la calificación total. Prueba de conocimientos específicos: 30%; conocimientos pedagógicos: 10%; comprensión lectora: 10%. Para los docentes de planteles bilingües se propone una prueba de lengua indígena” (evaluaciondocenteecuador.blogspot.com/.../evaluaciones-docentes-ot.../Consulta 19/05/2012)

Es decir la evaluación, entendida como una serie de acciones continuas que los docentes realizan de manera cotidiana en el aula para indagar sobre el nivel de formación que han alcanzado sus estudiantes, no puede reducirse solamente a los resultados arrojados por los exámenes que son, en última instancia, una simplificación de la evaluación. Todos los evaluados deben repensar el proceso y fin de la evaluación docente.

Para terminar este tema: concretamente se está de acuerdo con la evaluación docente, siempre y cuando no sea castigadora, punitiva ni sancionadora. Pasar por un proceso evaluativo brinda mejores oportunidades de trabajo, en el sentido de poder trasladarse a otro lugar de trabajo, para estar cerca de nuestros seres queridos. Se sugiere que la evaluación posea contenidos que consten en la malla curricular, sobre los cuales se trabaja en el aula, de esta manera se obtiene una excelente calificación y se fortalece el aprendizaje en el aula.

3.3.4 Riesgos de la evaluación docente

Los profesionales de la educación muchas veces son jefas/es de hogar y naturalmente trabajan porque necesitan un medio de ingreso para poder satisfacer sus necesidades más elementales como ser humano. Por ello al someterse a un proceso evaluativo se corre el riesgo de sufrir ciertas situaciones, no precisamente por la falta de preparación sino por situaciones ajenas a nuestra voluntad.

Sea como fuere, es importante señalar algunos riesgos de la evaluación, (Morillo 2004, pág. 15). “Si no es consensuada puede derivar problemas en su aplicación, si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad”. Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La realización de la evaluación del desempeño docente tiene dos propósitos principales. Por una parte, garantizar que los maestros se desempeñen de la mejor manera posible para favorecer el aprendizaje de los estudiantes y por otra, mejorar la propia práctica de los maestros a través de la identificación de sus fortalezas y deficiencias con miras a la formación profesional continua.

En conclusión: la puesta en marcha de un sistema de evaluación del desempeño docente debería siempre estar precedida de un profundo debate y sólo ser

implementado cuando haya una general aceptación por parte de la comunidad educativa, sin duda alguna, los sistemas de evaluación impuestos no logran alcanzar el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza, porque el cambio en la educación no está sujeta a someterse o no a un proceso evaluativo, sino en querer cambiar uno mismo, internamente primeramente como persona y luego como profesional.

3.3.5 Evaluar el desempeño docente

Se puede evaluar todo lo que es medible, por tanto en educación casi todo es evaluable, existen cinco procedimientos conocidos para realizar la evaluación: (Rodríguez, L. J,1999, pág. 90).

- A través de los logros alcanzados por el alumno.
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente
- A través de la opinión de los alumnos.
- En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

Esto significa que es pertinente evaluar a través de los logros alcanzados por el alumno, al parecer ésta es la mejor forma para evaluar el desempeño docente, es pertinente hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Pero realmente no es así, el éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores. Por lo tanto para lograr o no aprendizajes significativos depende del estudiante y no del docente, así tenemos (Torres, 2012, pág. 6)

- Las características del plan de estudio.
- Las características de la institución docente.
- El medio ambiente donde proviene el alumno.
- La capacidad y actitud del alumno.

Por ello, no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar, pues hay alumnos que no aprenden con el mejor de los docentes. Evaluar a través de instrumentos estandarizados que midan la habilidad docente, son

importantes las pruebas que tienden a medir una serie de aspectos que se creen están relacionados con el desempeño docente, estas pruebas contemplan los siguientes rubros: (Arteaga, 2012, pág. 7)

- Información General (cultura general).
- Conocimiento de Teoría Pedagógica.
- Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.
- Conocimientos específicos.
- Resolución de situación y problemas escolares.
- Comprensión lectora.

O sea, evaluar el desempeño docente a través de la opinión de los alumnos, es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica porque quizá los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente, o de acuerdo a la realidad docente que se vive.

Para realizar esta evaluación generalmente utilizada, se recurre a un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación, como los cuestionarios deben ser anónimos, con la finalidad de descartar impases que se puedan generar.

(Escaño, Gil de la Serna, 2006, pág. 33) “Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional mejorará la enseñanza, sus conocimientos, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución”.

Esto significa que, en la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

3.3.6 Funciones Técnico-Docentes y Técnico-Directivas

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el educativo en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión en el aula de trabajo.

Las funciones técnico-directivas se refieren a la micro-administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases. Por ello, “hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, sino como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" (Guevara, 1997, pág. 64)

Esto significa tomar en cuenta los conocimientos básicos que el estudiante posee en sus estructura cognitiva y con ayuda del docente construirlos y llevar a la práctica, es decir capturar el aprendizaje para lograr aprendizaje para poder aplicarlo en distintas instancias del saber. En este sentido, el docente debe, planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos y evaluación.

Las funciones técnico-docentes (Cuadrado, 2011, pág. 24) “las funciones de los docentes no se limita a enseñar los conocimientos, sino que tiene ayudar a los alumnos aprender de manera autónoma, para que tengan un rol activo en la enseñanza, convirtiendo al estudiante en un protagonista del aprendizaje”. Se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza, debe actuar como un facilitador del aprendizaje, ser un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, una buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Por lo descrito anteriormente es necesario aplicarlas en educación y cumplirlas a cabalidad. Según (Barriga Arceo, 2011, pág. 13) explica: la calidad del aprendizaje depende de la habilidad del docente para adaptar su demostración y descripción a

las necesidades cambiantes del alumno, se requiere motivar de forma conveniente al alumno y ofrecerle experiencias, provocándose una enseñanza recíproca, dinámica y autorreguladoras (p.13).

Por lo expuesto, no es posible ni conveniente ofrecer al docente un conjunto de prescripciones rígidas o recetas acerca de lo que científicamente debe hacer, como tampoco es conveniente aplicar la misma normativa a los estudiantes puesto que se está dentro de una pedagogía constructivista. Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de alumnos, profesores y asociación civil.

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1 Desafíos claves de los directivos

Las autoridades y directivos que deben enfrentar día a día a un reto, tomar decisiones en situaciones complejas, identificar y priorizar objetivos estratégicos, lograr la participación de los actores implicados y construir una credibilidad basada en resultados concretos en un plazo razonable. Según (Gajardo, 2012, pág. A4) “la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible.”

En referencia a lo anterior para administrar debe poseer iniciativa, debe perfilarse como un buen líder, su inteligencia es la vía que hay que seguir para ordenar, enseñar y actuar como moderador, es el equivalente a los músculos vigorosos del atleta, que conducen al éxito, es el motor que impulsa, fuerza que lleva hacia el objetivo. Es esencial en la aptitud de líder la abnegación, que es la que se necesita en mayor grado, es la energía pasional que va a incitarnos sin descanso a alcanzar la meta para consagrarse a la causa, con abstracción de intereses.

En un líder, (Wales, 2012, pág. 45) “El liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos”. Esto significa que la comunicación debe estar presente

para transmitir el mensaje, poner su sentimiento en el concepto o idea que transmite y vivir el proceso de la comunicacional con la acción y conducta. La comprensión para saber comprender, es privilegio de pocos y el líder debe procurar lograr un alto grado de solidaridad, valorar el capital humano que dirige y la importancia de cada uno de los sentimientos como ser humano.

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos". Las medidas de inteligencia y personalidad así como las pruebas sobre contenidos de conocimiento no resultaban útiles para predecir la actuación o el éxito laboral. Es decir el líder es una persona competente, una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.

Pero para ser un buen líder es necesario actuar con inteligencia y cautela. (Garner, 2011, pág. 18) "la inteligencia es la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas". Al respecto todos los seres humanos son inteligentes, unos más que otros es verdad, se cree que todos los seres humanos están capacitados para desarrollar ampliamente su inteligencia en diferentes actividades e instancias de la vida.

Según (Grados, 2006, pág. 91). "la inteligencia es la capacidad de entender, comprender y resolver problemas, conocimiento y comprensión, así como el hierro se oxida por falta de uso, así también la inactividad destruye el intelecto"

Para finalizar esta sección, la inteligencia es el recurso más preciado del ser humano, que le permite proceder de acuerdo a cada situación, tomando decisiones que construyan y fomenten una conciencia social y natural, apegados a las capacidades y necesidades de cada educando. Es decir actuar con sabiduría, ofrece la fórmula correcta para enfrentar y vencer la adversidad, es el grado más elevado del conocimiento, como educadores y educandos es necesario cultivar el valor de la sabiduría, aplicando el conocimiento e inteligencia de ciencias, letras o artes en cada instancia del saber

4. METODOLOGÍA

4.1 Participantes:

El presente trabajo investigativo fue realizado en el cantón Gualaquiza, parroquia Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, en el Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, es un tipo de Institución Fiscal mixta, su jornada de estudio es matutina.

En vista que la población investigada es pequeña, es decir el número de educandos máximo por aula es de 30 estudiantes por aula, se tomó a toda la población como muestra aplicando el método del censo. En efecto se investigó: 5 docentes que laboran con el Octavo, Noveno y Décimo AEB, tres miembros del Consejo Directivo, 7 padres y madres integrantes del Comité Central de Padres de Familia, un director y subdirector de la Institución, 7 integrantes del Gobierno Estudiantil y el Supervisor de la UTE 4-Gualaquiza, 63 estudiantes y 63 padres de familia.

4.2 Muestra de investigación:

En vista que la población investigada fue pequeña se aplicó el método del censo, por esta razón no se detalla la fórmula a aplicarse, vista la población investigada como se detalla anteriormente.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación:

Para el efecto, se aplicó técnicas como encuesta, que fue utilizada con el fin de determinar el nivel de desempeño profesional docente, consta de las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y el clima de trabajo.

Para la evaluación del desempeño profesional docente se aplicó el instrumento: autoevaluación docente, el mismo que consta de dimensiones como es la sociabilidad pedagógica, determinar el trato de los estudiantes, la disciplina, el respeto, la no discriminación. En el aspecto pedagógico, saber si el docente prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, si da a conocer su programación, evaluación, utiliza material didáctico, emplea técnicas como la observación, el análisis, síntesis, descubrir, entre otras. En el desarrollo emocional el

docente trabaja con autonomía, muestra seguridad, en sus decisiones, se preocupa por su apariencia personal. Atención a padres de familia, conocer si el docente envía tareas extras a la casa para los estudiantes, si recomienda que los educandos que sean tratados por un profesional, se comunica permanentemente con los padres de familia a través de esquelas, registros, informes y cuadernos. Aplicación de normas y reglamentos, el docente respeta aplica el reglamento interno, elabora el plan anual, entrega a los estudiantes a tiempo los trabajos debidamente calificados, es puntual. Relaciones con la comunidad, el docente programa actividades con los padres de familia, comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes, colabora en la consecución de los objetivos. Clima de trabajo, busca espacios para mejorar la comunicación entre los compañeros, cumple con los acuerdos establecidos por el grupo, propone alternativas viables para que los conflictos de solucionen en beneficio de todos.

En el instrumento: coevaluación de docentes, saber el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, se determinó; si el docente planifica las clases en coordinación con los compañeros, utiliza tecnologías de comunicación e información, bibliografía utilizada, recursos pedagógicos didácticos. Elabora adaptaciones al currículo. Cumplimiento de normas y reglamentos; aplica el reglamento interno, es puntual en cada una de sus actividades. Disposición al cambio en educación, propone nuevas iniciativas, colabora con los objetivos del PEI. En el desarrollo emocional, trata con cordialidad a los compañeros, gratifica la relación afectiva con los compañeros.

De igual forma el director evaluó a los docentes sobre: las sugerencias, opiniones, y criterios tomados en cuenta en los estudiantes, la relación de los contenidos de acuerdo al desarrollo cognitivo y socioafectivo, si propicia el respeto a las personas con capacidades especiales, colabora en la organización de tareas extracurriculares, si da a conocer a inicio del año la programación y los objetivos de la asignatura, explica los criterios de evaluación. Establecer si el docente trata de solucionar los problemas en forma profesional, si participa activamente en el desarrollo de la comunidad en bien del desarrollo integral de la comunidad.

Los estudiantes evaluaron a los docentes para conocer las habilidades pedagógicas y didácticas, el trabajo en el aula sobre los métodos y técnicas, el docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje en los estudiantes, se preocupa cuando los estudiantes faltan y les llama a sus representantes, les explica sobre la forma de tarea extraclase a los estudiantes, enseña a mantener las buenas relaciones entre estudiantes.

Los padres de familia evaluaron a los docentes para saber como es su relación con la comunidad, si planifica o no con los padres de familia, si brinda el apoyo necesario para que se desenvuelva satisfactoriamente en el aula. Por parte de maestrante se observó la clase de diez docentes, actividad que se realizó para saber Si el docente cumple con el adecuado procedimiento, primeramente la presentación del plan de clase, su puntualidad, los objetivos plantados, la motivación, la contrastación con el tema anterior, la explicación del tema, al final de la clase formula conclusiones, valora la participación estudiantil.

En la evaluación para los Directivos, Miembros del Consejo Directivo, Miembros del Consejo Estudiantil y Supervisor Escolar, se tomó en cuenta las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. El docente es puntual al la iniciar sus actividades, hace el seguimiento oportuno al trabajo del personal docente y administrativo, estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas y reglamentos, entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal, administrativo, lidera el consejo Técnico, coordina la elaboración del manual del código de convivencia, aplica normas legales y presupuestarias y financieras, realiza arquezos de caja, atiende oportunamente a los padres de familia, garantizo el respeto de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa, promueve el desarrollo de actividades sociales y culturales.

Entre sus objetivos principales de cada instrumento está el reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin mejorar las prácticas docentes en el aula, obtener información sobre el desempeño profesional del director con el fin de mejorar la

gestión de la institución que dirige. Las partes fundamentales que integran los mencionados instrumentos son la capacidad de liderazgo para manejar el talento humano dentro de la Institución a la cual dirige, relacionándose directamente con la institución a la cual dirige, realizando como por ejemplo acciones para elevar los porcentajes de acción en los estudiantes.

4.4 Diseño y procedimiento:

El tipo de investigación utilizada es socioeducativa, basada en el paradigma constructivo de análisis crítico. Para el desarrollo de cada uno de los pasos del trabajo investigativo se tomó en cuenta una bibliografía básica, asesorías presenciales por dos ocasiones una en la ciudad de Loja y la segunda en la ciudad de Cuenca, para la recolección de datos primeramente se tuvo contacto con el director del Centro Educativo “Teresa Samaniego Ávila”, posteriormente se conversó con cada una de los integrantes de la población a investigarse. Mediante el empleo de tablas enviadas por dos ocasiones por el Magíster Víctor Chinín se procedió a tabular los datos consideración en dos instancias: tanto docentes como directivos.

Respecto al análisis y a la interpretación de datos se tomó en cuenta cada instrumento, sus dimensiones, aquí se recurrió a tres pasos: utilización del marco teórico, contrastando la situación actual del establecimiento educativo investigado, segundo como debería ser, es decir los roles que deben cumplir cada uno de los personeros investigados para finalmente concretar con la opinión propia de la autora de la tesis.

4.5 Comprobación de los supuestos:

Frente a los resultados obtenidos se evidencia que existe una falencia en el ámbito directivo, pues en base a ello se ha planteado un proyecto de mejoramiento de apoyo al desarrollo y buen desempeño de cada uno de los directivos que forman parte de la institución Educativa investigada.

En lo relacionado a la comprobación de los supuestos, los mismos se constituyeron en los instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto se utilizó el método del censo, con el propósito de cualificar el fenómeno, y

explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

Es decir se comprobó que el desempeño directivo del mencionado Centro Educativo presenta ciertas limitaciones, como falta de capacidad para manejar el talento humano y otras derivadas de ellas, por el contrario el desempeño docente es aceptable calificado como excelente, o sea docentes debidamente preparados con una sólida formación profesional docente, que saben orientar adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje en cada uno de los estudiantes.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS

INTRODUCCIÓN

Después de haber recabado información, de trasladarse a lugar de los hechos para conversar personalmente con las personas que fueron objeto de investigación, luego de haber empleado métodos y técnicas para el análisis de la información, se llega finalmente a los resultados, los mismos que son de gran importancia para los diversos actores educacionales implícitos en esta investigación. La información que a continuación se encuentra contiene datos exactos, profundos sobre la investigación de campo, actualmente en sector educativo está sufriendo cambios sustanciales, situación que estimula a fomentar un nuevo tipo de educación.

Como es de conocimiento, la investigación de campo surge dada la necesidad que tiene el hombre ante la solución a múltiples problemas que se presentan en la vida cotidiana. La misma actividad creativa e innovadora le permite describir, explicar, predecir y transformar los posibles fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento.

Luego del análisis los resultados teóricos se pueden transformar en práctica. Por tanto la presente investigación estuvo dirigida a profesores y directivos del Centro Educativo “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza. Una Institución en la cual se refleja un adecuado comportamiento de los profesores, pero no así de los directivos. Situación que obedece a factores internos como la falta de comunicación interna y la ausencia de flexibilidad al recibir y emitir una comunicación.

En tal virtud se ha utilizado tablas en la cual se fija los resultados obtenidos, para luego proceder a la correspondiente interpretación de resultados. Sobre la base de los datos se construyó una propuesta alternativa que coadyuvará al fortalecimiento de la educación en el establecimiento así como también en el resto del Ecuador.

1.1 DESEMPEÑO DIRECTIVO

5.1.1.1 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:									
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103	
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103	
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103	
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103	
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103	
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103	
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,605	0,72	

0,72

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.17. Realizo al final de la clase un resumen de los temas tratados.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,051	0,077	0,206	5	0,36	0,072
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103

2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0	0,412	5	0,463	0,093
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,051	0	0,412	5	0,463	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.15. Socializar.	0	0	0,077	0,412	0,412	5	0,489	0,098
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,18	4,036

4,036

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,026	0	0,077	0,309	5	0,412	0,082
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,052	0,051	0	0,206	5	0,309	0,062
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0,051	0	0,309	5	0,36	0,072
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	0	0,077	0,309	5	0,412	0,082
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0	0,077	0,309	5	0,412	0,082
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,813	0,963

0,963

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,682	0,936

0,936

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,02	1,004

1,004

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0	0,077	0,309	5	0,412	0,082
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0	0,154	0,206	5	0,386	0,077
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,051	0	0,412	5	0,463	0,093
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,051	0,077	0,206	5	0,360	0,072
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,049
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,118	0,775

0,775

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
7.7. Situó en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,505	0,901
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,336

0,901

Fuente: encuesta de autoevaluación docente

Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

Dimensiones: sociabilidad pedagógica un puntaje de 0.72/0.72, la habilidades pedagógicas y didácticas 4.036/4.023, su resultado obedece a que los profesores prescinden utilizar medios tecnológicos como herramienta en su clase. Desarrollo emocional 0.963/1.13, la relación laboral entre los profesores es pobre, con carencia de valores, pues no se sienten estimulados por los superiores. Atención a estudiantes con necesidades especiales 0.936/1.03, los profesores algunas veces proponen tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. Aplicación de normas y reglamentos 1.004/1.03 cierta vez algún profesor aplicó el reglamento interno de la institución en las actividades que corresponde. Relaciones con la comunidad 0.775/0.93, rara vez los profesores participan en actividades para el desarrollo de la comunidad y comparte estrategias de trabajo con sus compañeros de trabajo. El clima del trabajo 0.901/0.93, un promedio total de 9.336/10

5.1.1.2 COEVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS COORDINADORES DE AREA

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0,289	1,540	5	1,829	0,366
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,192	0,192	0,289	0,000	5	0,673	0,135
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,192	0,289	1,155	5	1,636	0,327
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,096	0,192	0,289	0,77	5	1,347	0,269
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,63	2,926

2,296

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,241	1,848

1,848

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,028	1,406

1,406

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,016	3,003
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,553

3,003

Fuente: Coevaluación de docentes por parte de los coordinadores de área
Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

Coevaluación de docentes por parte de los coordinadores de área: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas 2.926/3.46, los docentes no utilizan tecnología al momento de impartir su clase, ni elabora material didáctico. Cumplimiento de normas y reglamentos 1.848/1.92. Disposición al a cambio en educación 1.406/1.54 Desarrollo emocional 3.003/3.008. Un promedio total de 8.553/10.

5.1.1.3 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (DIRECTOR, SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES DEL VOCALES DIRECTIVOS)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cues- tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	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.	0	0	0	1,547	2,360	15	3,907	0,260
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0,884	3,245	15	4,129	0,275
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,74	0,663	2,065	15	3,468	0,231
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,148	0,884	2,950	15	3,982	0,265
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	1,105	2,950	15	4,055	0,270
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1,326	2,655	15	3,981	0,265
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,148	0,884	2,950	15	3,982	0,265
TOTAL	---	---	---	---	---	---	31,707	2,114

2,114

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cues- tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,074	0	1,326	2,360	15	3,76	0,251
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	1,105	2,950	15	4,055	0,270
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	1,105	2,950	15	4,055	0,270
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	1,547	2,360	15	3,907	0,260
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	1,989	1,770	15	3,759	0,251
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	0,884	3,245	15	4,129	0,275
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	1,768	2,065	15	3,833	0,256
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,498	1,833

1,833

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cues- tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1,105	2,950	15	4,055	0,270
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,105	2,950	15	4,055	0,270
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,884	3,245	15	4,129	0,275
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,326	2,655	15	3,981	0,265
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,221	4,130	15	4,351	0,290
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,884	3,245	15	4,129	0,275
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
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	0,296	0	0,442	2,655	15	3,393	0,226
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,702	2,713

2,713

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,148	0,663	3,245	15	4,056	0,270
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,221	4,130	15	4,351	0,290
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,148	0,221	3,835	15	4,204	0,280
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,442	3,540	15	3,982	0,265
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,796	1,386

1,386

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,148	1,989	1,475	15	3,612	0,241
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	2,652	0,885	15	3,537	0,236
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,074	0	1,989	1,475	15	3,538	0,236
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,074	0,148	2,21	0,885	15	3,317	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,004	0,934
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,980

0,934

Fuente: evaluación de los docentes por parte de los directivos (director, subdirector, 3 miembros del Consejo directivo)

Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

Evaluación de los docentes por parte de los directivos, Sociabilidad Pedagógica 2.114/2.35. Atención a estudiantes con necesidades individuales 1.833/2. Habilidades pedagógicas y didácticas 2.713/2.94, Aplicación de normas y reglamentos 1.377/1.47, Relación con la comunidad 0.934/1.18, un promedio de 8.980/10, resultado que se debe a que los profesores no seleccionan los contenidos de acuerdo al desarrollo cognitivo del estudiante, no se da lugar al debate, al respeto, soluciona los problemas de una forma improfesional, es egoísta al con no compartir estrategias de trabajo con sus compañeros docentes.

5.1.1.4 EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (630 cues- tionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,026	9,947	35,98	351,918	630	398,871	0,633
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,026	1,029	24,158	387,59	630	413,803	0,657
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	1,197	3,773	39,578	356,72	630	401,268	0,637
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,855	4,459	37,008	364,266	630	406,588	0,645
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,855	5,145	48,316	348,488	630	402,804	0,639
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1,368	7,889	51,4	334,768	630	395,425	0,628
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,223	12,01	53,456	273,714	630	341,398	0,542
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:						630		
1.8.1. Analizar.	0	0,684	6,517	36,494	361,522	630	405,217	0,643
1.8.2. Sintetizar.	0	1,881	6,517	46,26	343,000	630	397,658	0,631
1.8.3. Reflexionar.	0	1,197	5,145	35,466	362,208	630	404,016	0,641
1.8.4. Observar.	0	1,881	4,459	32,382	367,696	630	406,418	0,645
1.8.5. Descubrir.	0	2,565	3,773	37,008	362,894	630	406,24	0,645
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,539	4,459	41,12	355,348	630	402,466	0,639
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,71	6,174	46,774	344,372	630	399,03	0,633
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,513	2,744	28,784	375,928	630	407,969	0,648
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5989,171	9,507

9,507

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (630 cues- tionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,171	5,145	45,746	354,662	630	405,724	0,644
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	0,855	5,488	42,662	355,348	630	404,353	0,642
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,026	3,087	38,55	364,952	630	407,615	0,647
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,513	5,145	54,484	340,256	630	400,398	0,636
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,197	4,459	50,372	342,314	630	398,342	0,632
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,684	7,203	43,69	334,082	630	385,659	0,612
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2402,091	3,813

3,813

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (630 cues- tionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	2,736	6,517	43,176	337,512	630	389,941	0,619
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	1,368	5,488	60,652	326,536	630	394,044	0,625
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	1,539	4,459	57,568	328,594	630	392,160	0,622
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,026	8,575	48,83	327,908	630	386,339	0,613
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	1,368	6,86	52,428	325,164	630	385,820	0,612
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0,684	7,546	43,69	340,942	630	392,862	0,624
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,855	6,86	33,924	364,952	630	406,591	0,645
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2747,757	4,362

4,362

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (630 cues- tionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,342	1,372	20,046	395,136	630	416,896	0,662
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,342	2,744	28,27	376,614	630	407,97	0,648
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,342	3,43	26,728	384,160	630	414,66	0,658
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,684	2,401	37,522	362,208	630	402,815	0,639
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física.	0	1,71	2,744	28,27	376,614	630	409,338	0,650
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,513	2,058	22,102	391,706	630	416,379	0,661
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2468,058	3,918

3,918

PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS **21,600**

Fuente: evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, Habilidades pedagógicas y didácticas 9.507/10.97, Habilidades de sociabilidad pedagógica 3.813/4.12, Atención a estudiantes con necesidades individuales 4.362/4.80, Relaciones con los estudiantes 3.918/4.1, un promedio de 21.600/24 los datos reflejan que el método y técnica utilizados en el aula para orientar los diferentes contenidos programáticos no son los más oportunos. Así mismo la atención a estudiantes con capacidades especiales no es pertinente, observando descoordinación relacional de carácter emotivo, sus pensamientos, inquietudes por parte de los estudiantes no son comprendidos por los profesores.

5.1.1.5 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA/REPRESENTANTES

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (315cues- tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	14,777	7,999	44,872	177,873	315	245,521	0,779
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	12,666	10,53	41,712	178,716	315	243,619	0,773
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4,222	9,683	41,08	183,774	315	238,759	0,758
TOTAL	---	---	---	---	---	---	727,899	2,311

2,311

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (315cues- tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	3,368	32,864	211,593	315	247,825	0,787
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	2,111	2,526	36,656	207,378	315	248,671	0,789
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,111	5,473	39,816	197,262	315	244,662	0,777
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	14,777	4,21	33,496	203,163	315	255,646	0,812
TOTAL	---	---	---	---	---	---	996,804	3,164

3,164

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (315cues- tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	4,222	3,789	40,448	198,948	315	247,407	0,785
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	5,052	39,816	197,262	315	242,13	0,769
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	4,222	2,526	44,24	195,576	315	246,564	0,783
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	2,111	7,999	38,552	191,361	315	240,023	0,762
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	4,222	5,894	43,608	186,303	315	240,027	0,762
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	10,555	5,894	37,92	192,204	315	246,573	0,783
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1462,724	4,644

4,644

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (315cues- tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	6,333	6,315	36,656	198,105	315	247,409	0,785
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por	0	10,555	7,157	48,664	166,914	315	233,29	0,741
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	2,111	7,157	42,976	183,774	315	233,29	0,741
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,111	5,473	44,24	184,617	315	236,441	0,751
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	10,555	5,894	40,448	186,303	315	243,2	0,772
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	16,888	8,42	44,24	164,385	315	233,933	0,743
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1427,563	4,532
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								14,651

4,532

Fuente: evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

Elaboración: Loda. Marlin Gloria Cueva Torres

Relación con la comunidad 2.311/2.53, Normas y reglamentos 3.164/3.37, Sociabilidad pedagógica 4.644/5.05, Atención a estudiantes con necesidades individuales 4.532/5.05, un promedio de 14.651/20, Los padres de familia

manifiestan que la relación docente y comunidad presentan escasa relación comunicacional, existe baja atención a los estudiantes con capacidades especiales por parte de los profesores, de igual forma no se respeta el nivel cognitivo en el cada uno de los estudiantes.

5.1.1.6 OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	0	9
2. Inicia su clase puntualmente.	9	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	9	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	7	2
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	7	2
Total respuestas	41	13
Puntaje total.	51,25	0,00
Puntaje promedio.	5,69	0,00

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	7	2
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	4	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	7	2
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	7	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	6	3
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	7	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	7	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	8	1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	6	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	5	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	7	2

12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	2	7
13. Envía tareas	8	1
Total respuestas	81	36
Puntaje total.	101	0
Puntaje promedio.	11,25	0,00

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	SÍ	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	7	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	6	3
3. Valora la participación de los estudiantes.	8	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	6	3
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	8	1
Total respuestas	35	10
Puntaje total.	43,8	12,5
Puntaje promedio.	4,86	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	21,81	-

Fuente: observación de una clase por parte del maestrante.

Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

Actitudes iniciales 51.25, Proceso de enseñanza aprendizaje 11.25, Ambiente en el aula 4.86, un promedio de 21.81/11. Al observar una clase en cada uno de los profesores, sus actividades iniciales falta la presentación de un plan de clase, dentro del proceso de enseñanza aprendizaje se evidencia la ausencia de la evaluación al final de la clase, de igual forma se observa la carencia de material didáctico por parte de los docentes al impartir su respectiva clase y falta de dominio científico en ciertas asignaturas impartidas en clase.

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:
(16/ 100 PTOS)**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	9,336		
Coevaluación de los docentes	8,553		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	8,980		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	21,600		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	14,651		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	63,120		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	21,810		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	84,930	A	EXCELENTE

En referencia al proceso del desempeño docente se aprecia un porcentaje de 84.930, cifra que pone el sitio a la Institución como Excelente.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

5.1.1.7 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (DIRECTOR, SUBDIRECTOR Y TRES MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO).

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0,6996	5	0,875	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,175	0,9328	5	1,1078	0,222
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175

1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
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	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,731	11,746

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
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	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175

2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.5. Asesoró directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
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	0,175	0,6996	5	0,875	0,175
2.7. Verifiqué la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,111	2,622

2,622

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)+G724	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0,6996	5	0,875	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,091	1,818
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,186

1,818

Fuente: autoevaluación de director, subdirector y tres miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

Competencias generales 11.746/14.65 Competencias pedagógicas 2.622/3.26, Competencias de liderazgo en la comunidad 1.818/2.09, un promedio total de 16.186/20, luego de aplicar la autoevaluación de los directivos es observable que las competencias gerenciales en los evaluados refleja un promedio aceptable, de igual forma en las competencias gerenciales y las competencias de liderazgo en la comunidad sus promedios son considerablemente aceptablemente.

5.1.1.8 EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,118	1,239	1,416	14	2,773	0,198
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,059	0,354	0,708	1,416	14	2,537	0,181
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,236	1,239	0,708	14	2,183	0,156
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,059	0,59	1,062	0,472	14	2,183	0,156
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,59	1,416	0,236	14	2,242	0,160
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,236	1,593	0,708	14	2,537	0,181
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,059	0,472	1,239	0,472	14	2,242	0,160
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,59	0,885	0,236	14	1,711	0,122
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,236	1,239	0,236	14	1,711	0,122
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,708	1,239	0	14	1,947	0,139
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,059	0,708	0,885	0,472	14	2,124	0,152
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,0	0	0,59	0,885	0,472	14	1,947	0,139
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,118	1,239	0,472	14	1,829	0,131
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,354	1,062	0,4672	14	1,8832	0,135
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,59	1,062	0,472	14	2,124	0,152
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,059	0,236	1,239	0,236	14	1,77	0,126
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,059	0,59	1,062	0	14	1,711	0,122
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,059	0,708	0,354	0,708	14	1,829	0,131
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,118	0,236	0,531	0,472	14	1,357	0,097
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,059	0,59	0,177	0,708	14	1,534	0,110
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,708	0,885	0,708	14	2,301	0,164
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,59	0,354	1,18	14	2,124	0,152
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,472	0,885	0,708	14	2,065	0,148
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,472	0,708	0,944	14	2,124	0,152
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,59	0,708	1,18	14	2,478	0,177
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,59	1,062	0,472	14	2,124	0,152
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,472	1,062	0,472	14	2,006	0,143
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	0,472	0,708	0,944	14	2,124	0,152
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,059	0,472	0,354	0,944	14	1,829	0,131
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,059	0,236	0,708	0,944	14	1,947	0,139
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,118	0,354	0,708	0,472	14	1,652	0,118
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,708	0,531	0,472	14	1,711	0,122
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,708	0,531	0,472	14	1,711	0,122
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,59	0,708	0,472	14	1,77	0,126
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,354	0,885	0,944	14	2,183	0,156
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,472	0,708	0,708	14	1,888	0,135
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,059	0	1,239	0,944	14	2,242	0,160

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,059	0,354	0,708	1,18	14	2,301	0,164
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,059	0,354	0,708	0,708	14	1,829	0,131
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,059	0,472	0,885	0,236	14	1,652	0,118
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,236	0	1,062	0,708	14	2,006	0,143
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,059	0,59	0,885	0,236	14	1,77	0,126
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,118	0,885	1,18	14	2,183	0,156
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,059	0,472	0,885	0,708	14	2,124	0,152
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,059	0,118	0,885	0,708	14	1,77	0,126
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,059	0,472	0,885	0,472	14	1,888	0,135
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,118	0,354	0,885	0,472	14	1,829	0,131
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,232	1,225	0,466	14	1,923	0,137
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,236	0,885	0,944	14	2,065	0,148
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,059	0,354	1,062	0,472	14	1,947	0,139
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,059	0,236	1,239	0,472	14		0,000
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,354	1,062	0,708	14	2,124	0,152
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,059	0,354	1,239	0,236	14	1,888	0,135
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,472	0,708	0,944	14	2,124	0,152
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,059	0,118	1,239	0,236	14	1,652	0,118
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,059	0,354	0,708	0,944	14	2,065	0,148
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	0,118	0,118	1,239	0,472	14	1,947	0,139
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,059	0,708	0,531	0,472	14	1,77	0,126
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,118	0,472	0,531	0,708	14	1,829	0,131
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,059	0,472	0,885	0,472	14	1,888	0,135
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	0,354	0,708	1,18	14	2,242	0,160
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,059	0,118	1,062	0,944	14	2,183	0,156
TOTAL	---	---	---	---	---	---	121,452	8,675

8,675

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,059	0,472	0,708	0,708	14	1,947	0,139
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	0,118	0,236	1,770	0	14	2,124	0,152
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,059	0,59	0,531	0,236	14	1,416	0,101
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,236	1,062	0,236	14	1,534	0,110
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,059	0,354	0,708	0,236	14	1,357	0,097
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,354	1,062	0,4672	14	1,883	0,135
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,118	0,472	0,531	0,236	14	1,357	0,097
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,236	1,062	0,236	14	1,534	0,110
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,354	0,885	0,236	14	1,475	0,105
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,236	1,062	0,236	14	1,534	0,110
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,472	0,708	0,472	14	1,652	0,118
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,236	1,239	0,708	14	2,183	0,156
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,236	1,239	0,236	14	1,711	0,122
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,059	0,354	1,239	0,236	14	1,888	0,135
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,595	1,685

1,685

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,118	0,472	0,708	0,944	14	2,242	0,160
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,059	0,59	0,708	0,944	14	2,301	0,164
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,236	0,236	0,708	0,944	14	2,124	0,152
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,177	0,354	0,708	0,944	14	2,183	0,156
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,354	0,354	1,18	14	2,006	0,143
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,118	0,354	0,708	0,944	14	2,124	0,152
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,118	0,354	0,885	0,944	14	2,301	0,164
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,59	1,416	0,236	14	2,242	0,160
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,059	0,354	1,416	0,472	14	2,301	0,164
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,824	1,416
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								11,776

1,416

Fuente: evaluación de los directivos por parte del consejo técnico

Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

Competencias gerenciales 8.675/14.59, Competencias pedagógicas 1.685/3.29, Competencias de liderazgo en la comunidad 1.416/2.12, Se evidencia un promedio total de 11.77/20, se debe a la impuntualidad, descoordinación de actividades, escasa aplicación de normas y reglamentos, escasa participación en los actos educativos, falta de comunicación permanente con la comunidad.

5.1.1.9 EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,071	4,288	16,445	35	21,804	0,623
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,716	1,785	5,896	10,010	35	18,407	0,526
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	1,071	4,824	15,730	35	21,625	0,618
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	1,428	5,896	13,585	35	20,909	0,597
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1,785	3,752	15,730	35	21,267	0,608
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1,785	4,824	14,300	35	20,909	0,597
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	1,071	3,752	16,445	35	21,447	0,613
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	1,071	6,432	13,585	35	21,088	0,603
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1,785	3,752	15,730	35	21,267	0,608
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	1,071	6,432	13,585	35	21,088	0,603
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,428	4,288	15,730	35	21,446	0,613
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	1,785	4,824	14,300	35	20,909	0,597
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,179	0,714	5,36	15,015	35	21,268	0,608
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,714	4,824	15,730	35	21,268	0,608
TOTAL	---	---	---	---	---	---	294,702	8,420

8,420

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	1,071	5,896	12,870	35	20,016	0,572
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	1,428	5,36	13,585	35	20,552	0,587
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,179	0,714	4,288	16,445	35	21,626	0,618
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	1,428	7,504	10,725	35	19,657	0,562
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	3,752	17,875	35	22,341	0,638
TOTAL	---	---	---	---	---	---	104,192	2,977

2,977

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0,714	5,36	15,015	35	21,268	0,608
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,179	0,357	4,288	17,160	35	21,984	0,628
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	2,142	4,288	13,585	35	20,015	0,572
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,357	8,04	12,870	35	21,267	0,608
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,357	4,824	17,160	35	22,341	0,638
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,714	5,896	15,015	35	21,625	0,618
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1,071	5,36	14,300	35	20,731	0,592
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,179	1,428	3,752	15,730	35	21,089	0,603
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	0,179	1,071	6,432	12,870	35	20,552	0,587
TOTAL	---	---	---	---	---	---	190,872	5,453
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,850

5,453

Fuente: evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil

Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

Competencias gerenciales 8.420/10, Competencias pedagógicas 2.977/3.57, Competencias de liderazgo en la comunidad 5.453/6.43, una puntuación total de 16.850/20. El Gobierno Estudiantil considera que en los directivos hace falta la capacidad de liderazgo y relacionarse con la comunidad educativa, falta de comunicación permanente con la comunidad educativa, no se realiza prácticas de convivencia, buenas relaciones entre profesores, alumnos, padres de familia y demás comunidad.

5.1.1.10 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR, SUBDIRECTOR Y TRES VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	1,253	2,142	4,824	9,295	35	17,514	0,500
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,056	2,367	2,352	5,797	35	11,572	0,331
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,792	1,052	4,312	6,324	35	12,48	0,357
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,792	1,052	3,92	7,905	35	13,669	0,391
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	3,419	4,312	5,270	35	13,133	0,375
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,396	1,578	5,096	6,851	35	13,921	0,398
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,396	1,578	3,92	8,432	35	14,326	0,409
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,528	1,841	4,312	6,851	35	13,532	0,387
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	2,63	4,312	7,378	35	14,32	0,409
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	3,419	3,528	4,216	35	11,295	0,323
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	3,156	4,704	5,797	35	13,657	0,390
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	1,056	1,315	3,92	6,324	35	12,615	0,360
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,528	2,104	4,704	5,797	35	13,133	0,375
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	0,789	6,664	7,378	35	14,963	0,428
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	1,315	7,056	6,324	35	14,695	0,420
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,526	7,056	7,378	35	14,96	0,427
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	0,396	1,052	5,88	6,851	35	14,179	0,405
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	1,052	7,056	6,851	35	14,959	0,427
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,924	1,841	3,136	6,851	35	12,752	0,364
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,528	1,315	5,096	6,851	35	13,79	0,394
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,789	6,272	7,905	35	15,098	0,431
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,792	1,578	3,136	7,905	35	13,411	0,383
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,396	0,789	6,664	6,324	35	14,173	0,405
TOTAL	---	---	---	---	---	---	318,147	9,090
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,132	3,419	3,136	6,851	35	13,538	0,387
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,264	2,104	3,528	8,432	35	14,328	0,409
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,132	2,367	3,92	7,905	35	14,324	0,409
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	2,893	4,312	6,324	35	13,661	0,390
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1,841	5,88	6,851	35	14,572	0,416
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	0,132	2,367	3,92	7,378	35	13,797	0,394
TOTAL	---	---	---	---	---	---	84,220	2,406
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,132	2,104	5,88	5,270	35	13,386	0,382
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,132	2,63	3,528	7,905	35	14,195	0,406
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	2,893	5,488	5,270	35	13,651	0,390
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	1,052	5,488	8,432	35	15,104	0,432
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,66	2,104	4,704	6,851	35	14,319	0,409

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	2,893	3,528	7,905	35	14,326	0,409
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	2,104	4,312	7,905	35	14,321	0,409
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	2,104	4,704	7,378	35	14,318	0,409
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,264	1,052	4,704	8,959	35	14,979	0,428
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	2,367	3,92	7,905	35	14,324	0,409
TOTAL	---	---	---	---	---	---	142,923	4,084
								15,580
								PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS

4,084

Fuente: evaluación de los directivos por parte de los padres de familia

Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

Competencias gerenciales 9.090/12.10, Competencias pedagógicas 2.406/3.16, Competencias de liderazgo en la comunidad 4.084/4.74, un promedio de 15.580/20 Los padres de familia revelan que en los directivos de la Institución hace falta promover diversas gestiones, las mismas que faciliten el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, por los estudiantes no realizan ninguna actividad para evitar la deserción escolar pormenorizando el desarrollo de la comunidad educativa, no reconocen públicamente el mérito de los educandos, no mantienen buenas relaciones con los profesores, no actúan a favor de los estudiantes para tratar los problemas en forma profesional.

5.1.1.11 EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: DIRECTOR, SUBDIRECTOR Y TRES VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR PARTE DEL SUPERVISOR

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,056	0,224	0,167	0,167	5	0,614	0,123
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,056	0,112	0,334	0	5	0,502	0,100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,056	0,224	0,167	0	5	0,447	0,089
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,336	0	0	5	0,336	0,067
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,056	0,448	0	0	5	0,504	0,101
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,56	0	0	5	0,56	0,112
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,112	0,224	0,167	0	5	0,503	0,101
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,670	0,134
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,056	0,112	0,501	0	5	0,669	0,134
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,112	0,334	0,334	5	0,78	0,156
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,112	0,224	0,167	0	5	0,503	0,101
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,056	0	0,501	0,167	5	0,724	0,145
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	0,112	0,112	0,167	0,167	5	0,558	0,112
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,056	0,112	0,167	0,167	5	0,502	0,100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,112	0,112	0,167	0,167	5	0,558	0,112
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,56	0	0	5	0,56	0,112
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,56	0	0	5	0,56	0,112
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,112	0,224	0,167	0	5	0,503	0,101
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,056	0,112	0,501	0	5	0,669	0,134
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0,056	0,112	0,334	0,167	5	0,669	0,134
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,056	0,224	0,167	0,167	5	0,614	0,123
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,448	0	0,167	5	0,615	0,123
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,448	0	0	5	0,504	0,101
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,336	0,167	0,167	5	0,670	0,134
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,112	0,112	0,167	0,167	5	0,558	0,112
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0,167	0,167	5	0,670	0,134
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,056	0,224	0,167	0,167	5	0,614	0,123
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,056	0,448	0	0	5	0,504	0,101
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,56	0	0	5	0,560	0,112
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	0,336	0,334	0	5	0,670	0,134
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,670	0,134
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	0,336	0,334	0	5	0,670	0,134
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	0,835	0	5	0,835	0,167
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	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,670	0,134
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,336	0,167	0,167	5	0,670	0,134
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,642	7,928

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
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	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,056	0,112	0,501	0	5	0,669	0,134
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145

2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,056	0,448	0	0	5	0,504	0,101
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,112	0,224	0,167	0	5	0,503	0,101
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,823	1,765

1,765

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,448	0	0,223	5	0,671	0,134
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,056	0,112	0,501	0	5	0,669	0,134
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,668	0	5	0,668	0,134
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
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	0,501	0,446	5	0,947	0,189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,418	1,684
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								11,377

1,684

Fuente: evaluación de los directivos por parte del supervisor

Elaboración: Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres

Competencias gerenciales 7.928/14.45, Competencias gerenciales 1.765/3.11, Competencias de liderazgo en la comunidad 1.684/2.44, el promedio final es de 11.377/20. El supervisor considera que en los directivos es necesaria mayor capacidad de liderazgo, de relación con la comunidad y naturalmente asesorar y proveer toda la información necesaria pedagógica en bien de la institución, promover actividades socioculturales, realizar prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa y así mejorar las relaciones comunicacionales.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	16,186		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	11,776		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	16,85		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	15,58		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	11,377		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	71,769	B	BUENO

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	84,930/100	B	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	71,769/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	78.349/100	B	EXCELENTE

En el ámbito de la evaluación docente un promedio de 84.930, un promedio de valuación de los directivos es de 71.769, cifras que significan una valoración institucional de 78.349, considerada como excelente.

5.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Desempeño del profesional docente

5.2.1.1 Autoevaluación de docentes

En la autoevaluación pedagógica un promedio de 0.72/0.72, los profesores según sus criterios tratan cordialmente a sus estudiantes, evitan la discriminación, se preocupan cuando falta el estudiante. Concerniente a la dimensión pedagógica los docentes consideran que tratan correctamente a los estudiantes, fomentando la autodisciplina en el aula, realizando diversas actividades tomando en cuenta la opinión de los educandos sin ningún tipo de discriminación alguna.

La sociabilidad pedagógica se refiere a la relación de comunicación de la forma de educar a los estudiantes. El hombre no es un ser aislado, por el contrario es un individuo eminentemente social, necesitando estar en constante sociabilidad con el resto de las personas que están a su alrededor, para ello está la pedagogía, entendida como la ciencia que trata a la educación y a sus formas de enseñanza.

La sociabilidad pedagógica está presente en toda instancia de la enseñanza, induciendo a través de las diversas actividades estrategias que permitan vincular la teoría con la práctica y sobre todo formando un nuevo tipo de profesionales con capacidad crítica, reflexiva, analítica.

Dimensión, habilidades pedagógicas y didácticas, arrojó resultados de 4.036/4.23, los profesores consideran que preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, seleccionando los contenidos de aprendizaje de acuerdo a su desarrollo cognitivo, afectivo y psicológico. Según sus criterios dan a conocer la programación y los objetivos al inicio de clase, empleando un lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan. Los profesores también aducen que recuerdan a los estudiantes los temas tratados con anterioridad, para ello según sus criterios emplean el material didáctico oportuno para así poder orientar de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje. Los encuestados manifiestan que promueven en los estudiantes habilidades como: analizar, sintetizar, reflexionar, observar, argumentar, respetar, entre otras destrezas.

Al abordar la educación se está tratando a la pedagogía, que según Maya, A (2003) “educar integralmente a un alumno o alumna es concebir a este como un ser biopsicosocial, es decir como un yo integral y apuntar con los planes, los programas, las estrategias y la práctica general en el aula y en la escuela, es decir con todo el currículo, a que se desarrolle por igual en todos sus aspectos” (p.4)

Las habilidades pedagógicas y didácticas, enfatizando en el campo de la educación y lo que compete a este apartado, con el pasar el tiempo existe según, Zubiría, (2007) “didácticas contemporáneas, didácticas estructurales y didácticas estructurales afectivas, como resultante, constituye la pedagogía conceptual”. La didáctica contemporánea, comprende la didáctica tradicional, teniendo en cuenta su objetivo que enseñar y para que enseñar, el rol del profesor es heteroestructural, el rol del alumno heterónomo: y las didácticas activas, tanto el rol del profesor como del alumno es autónomo, el docente emplea el método autoestructurante, cuyo propósito es educar por la vida y para la vida.

Mediante experiencias vitales el individuo domina su realidad física, interpersonal o sociogrupal, el rol del maestro es poco directivo, procede a negociar con los estudiantes, tiempos y espacios, y permite que las “políticas” sean acordadas con los estudiantes. El rol del estudiante es autónomo como se explicaba anteriormente porque elige libremente su trabajo, posee una secuencia flexible que se ajusta a los requerimientos de los estudiantes, para el trabajo en el aula utiliza recursos didácticos: físico-afectivos, objetos concretos con valor pedagógico asignado por el estudiante. (p. 64,70).

Las habilidades pedagógicas y didácticas son dos estrategias de enseñanza y aprendizaje, presente en cada instante en el aula de trabajo con el estudiante, pues la clave es promover con cada una de las acciones una educación integral que permita: el desarrollo del cuerpo en sus partes anatómicas y fisiológicas, el desarrollo de la mente con sus diversas formas de pensar y obviamente la relación con el mundo natural y social. Induciendo a los estudiantes procesos cognitivos como: reflexionar, observar, descubrir, escuchar, socializar, exponer en grupo, etc.

En la dimensión emocional, un promedio de 0.963/1.13, los estudiantes y profesores poco disfrutaban en cada clase, situación que obedece a que los profesores no son dinámicos en el aula, no siempre toman sus propias iniciativas, por el contrario, a veces son pensamientos impuestos por el grupo de profesores. El desarrollo emocional según Llano, A (2007), el desarrollo psicológico influye en el desempeño del proceso de enseñanza aprendizaje, los valores y los sentimientos, deben primar entre la convivencia diaria entre profesores y estudiantes, la ética es ayudar a descubrir como aprender a vivir de modo que mi existencia alcance la plenitud a la que esta destinada” (p. 10).

El desarrollo emocional en la formación de los estudiantes permite una mayor vinculación, tomando iniciativa de trabajar con autonomía, disfrutando de las clases, demostrando seguridad en cada una de las decisiones en cada una de las actividades. La atención a estudiantes con necesidades especiales, los profesores proponen tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. Existe escasa atención de los profesores a estudiantes con dificultades, de igual forma los profesores no envían tareas extra para la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en la que presentan los problemas. Casi siempre se proponen tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, persiste una deficiente comunicación con los padres de familia.

Entre las obligaciones del docente está el comunicarse permanentemente con los padres de familia, para informar sobre el rendimiento académico de sus representados, su desarrollo comportamental. Tomando en cuenta las características especiales de cada estudiante, como disponibilidad de tiempo, sectorización, recursos económicos, entre otros factores que ameritan una relación estrecha entre docentes, representados y representados. Por el contrario hay ocasiones en las que el docente siente la necesidad de comunicarse con el representante pero no existe el mismo interés por parte de los padres de familia.

Referente a la dimensión de aplicación de normas y reglamentos, un promedio de 1.004/1.03, los profesores consideran actuar dentro del margen de la ley, aplicando el reglamento interno de la institución en las actividades académicas, elaborando el

plan anual de cada asignatura correspondiente, entregando las calificaciones oportunamente, reflejando la puntualidad en cada tarea.

La aplicación de normas y reglamento contemplado, (Ledezma, 2005, 1) "Asegurar la calidad de la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro". Todos sabemos que el futuro de las naciones radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza, mejores serán las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras. Los modelos de calidad de una empresa productiva pueden ser aplicados a un Centro Educativo" es decir si se pueden retomar aspectos de modelos de calidad para aplicarlos en la educación. Hemos leído acerca de input/ output, que recibe el alumno en cuanto a calidad de enseñanza y los resultados producidos por la misma. La organización, planeación, capacitación del personal (docente) y satisfacción del cliente son aspectos importantes en ambos ámbitos.

La aplicación de normas y reglamento presente en el accionar de los profesores y autoridades fortalece el avance correcto de cada una de las actividades por el camino correcto. La puntualidad debe estar siempre en cada actividad de la persona, a fin de no improvisar las actividades programáticas previstas para un tiempo específico.

En la dimensión, relación con la comunidad los profesores, un promedio de 0.775/0.93, se relacionan con la misma a través de actividades socioculturales, deportivas, cívicas. Sin embargo hay opiniones de docentes que no les gusta participar en actividades con los padres de familia y estudiantes, de igual forma existe un escaso compartimiento de estrategias pedagógicas entre los docentes dentro del desarrollo comunitario.

Es menester considerar según (Ledezma, 2005, pág. 1) "Las mejoras de la calidad educativa, estas dependen de la práctica docente y del funcionamiento de los Centros Educativos". Los resultados de estas dependen directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tengamos. Por lo tanto la preparación de todos los involucrados así como organización de los Centros Educativos repercute directamente en los resultados obtenidos así como el que se obtengan objetivos, metas y medios bien claros de acuerdo a las necesidades detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general.

El fin último de la educación es la vida lograda, pero para ello debemos formar seres humanos con una nueva racionalidad y no con la racionalidad mecanicista, impuesta en el siglo XVII, que llevó a muchos educadores y pensadores que creyeron que lo fundamental para la educación era la tecnología, pero actualmente sabemos que eso es falso. A pesar de la tecnología con la que contamos en la actualidad, es necesario estrechar lazos de amistad donde estén presentes los valores, en cada acción dada entre el docente y la comunidad de su entorno.

Como última dimensión está el clima de trabajo, su promedio fue de 0.901/0.93, los profesores responden que el ambiente de trabajo es adecuado, disponiendo de un horario flexible, compartiendo experiencias, motivaciones, intereses, dedicando el tiempo suficiente para completar las actividades necesarias proponiendo alternativas viables para la solución de conflictos en beneficio de todos.

(Ledezma, 2005, pág. 1) "Una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles". Mucho hemos leído acerca del perfeccionamiento del ser humano en todos los aspectos. Una institución educativa que provee óptimas condiciones para potencializar las habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa necesariamente estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo de sus alumnos.

Un promedio total en este instrumento es de su promedio 9.336/10. Realmente el clima de trabajo, debe garantizar la estabilidad y armonía de cada uno de sus personeros, esto incluye las relaciones de humanas, las herramientas de trabajo, el material de oficina, entre otros factores de los cuales benefician el clima de trabajo.

5.2.1.2 Coevaluación de docentes por parte de los coordinadores de área

En la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, su promedio es de 2.926/3.46, es observable que los maestros no utilizan tecnologías de comunicación e información para las clases, carencia de aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes. Es oportuno retomar las ideas de (Zubiría, 2007, pág,73) "Habilidades intrapersonales, implican las relaciones que uno mismo puede hacer con los diversos aspectos, que de su propia persona, autoconocimiento, autoevaluación, y

autoadministración” herramientas que le permiten establecer relaciones constructivistas las habilidades intrapersonales permiten conocer a otros, valorarlos, las habilidades sociogrupales, da a conocer al grupo, valorarlo y darse cuenta, ello implica el establecimiento de relaciones con comunidades por lo que involucra el espíritu afiliativo humano.

El desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas define al docente sobre el trabajo en el aula, es muy significativo tomar en cuenta las aportaciones que hacen los estudiantes dentro de las horas clase, con sus puntos de vista expuestos se logra mayor grado de desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz.

En la dimensión que se evaluó, cumplimiento de normas y reglamentos 1.848/1.92, el evaluado respondió que se aplica el reglamento interno en las actividades competentes, que los profesores entregan en plan anual y de unidad en los plazos estipulados por las autoridades, cuando hay reuniones, existe la presencia puntual de los convocados.

El cumplimiento de normas y reglamentos es algo que todo educador no puede obviar, por el contrario necesita cumplirlas para desempeñar sus funciones de mejor manera, contribuyendo al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual y la realización colectiva que permitan el marco del Buen Vivir SumakKawsay.

En referencia a la disposición al cambio en la educación, 1.406/1.54, se logra percibir una cifra considerable en los docentes, tienen siempre presente que la educación es flexible, investigan nuevas formas de enseñanza, aplican paradigmas cognitivos-constructivistas, según (Piaget, 1980, pág. 147) “el alumno no se contenta con almacenar los datos, por el contrario, los selecciona y les da forma y los ordena a su manera, haciendo énfasis sobre algunas operaciones como la percepción, la memoria, la representación, la resolución de problemas”

Es decir estar siempre dispuestos a los cambios suscitados en la educación significa que un profesor está listo para modificar su estrategia de trabajo empleando nuevas metodologías de aprendizaje, los conocimientos no se producen como resultado de un registro de observaciones, sino como consecuencia de una

actividad de estructuración que realiza el propio estudiante. Los profesores deben estar siempre conscientes que el aprendizaje se produce como consecuencia de una interacción entre el sujeto y el medio ambiente.

Como cuarta dimensión, el desarrollo emocional, 3.003/3.08, el docente trata a los compañeros con responsabilidad, propiciando el respeto a las personas, evitando la discriminación, dispuestos siempre a aprender de la personas, sus ideas, opiniones, preguntando cuando falta un compañero es decir sus razones de inasistencia. Tomando en cuenta el pensamiento de (Roqueñi, 2010, pág. 265) “La educación de la afectividad se realiza en las costumbres familiares comunes y ordinarias en torno la convivencia espontánea en el hogar entre padres e hijos, en la que se conocen y tratan mutuamente” Por consiguiente la educación de la afectividad más que una enseñanza intelectual o un control exterior y adaptativo de emociones, es un problema práctico de voluntades, en el que los padres, profesores a través de sus enseñanzas, acciones, pensamientos, clara manifestación del amor, procuran el bien de los demás.

Un promedio de 8.553/10, los docentes interactúan diariamente con el director y todos los personeros de la institución, a fin de encontrar a través de un bagaje de conocimientos, estrategias que permitan vincular de mejor manera la teoría con la práctica y así formar un mejor tipo de profesionales.

5.2.1.3 Evaluación de los docentes por parte de los directivos: director, subdirector y tres vocales.

En cuanto a la sociabilidad pedagógica los directivos contestaron, un porcentaje de 2.114/2.35, los directivos investigados consideran que algunas veces los profesores no seleccionan los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes. Mientras tanto un docente manifestó que algunas veces se propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes, un docente expresó que algunas veces desarrolla en los estudiantes habilidades de escuchar a sus compañeros con respeto. El resto de los directivos aseveran sus respuestas oscilan entre frecuentemente y siempre existe una adecuada sociabilidad pedagógica por parte de los profesores, tomando en cuenta las sugerencias, opiniones de los estudiantes, se preocupan por la inasistencia del

educando, propiciando el debate entre ellos en cada una de las tareas coordinadas en el aula dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

En la sociabilidad pedagógica, según Prieto (2004) “la palabra pedagogía está relacionada con la comunicación “(...) la comunicación como control en el aula, un aula funciona cuando todo está sujeto a la mirada del docente y de la institución” (p.35). la pedagogía no se la concibe sino se la relaciona con la educación, la educación es praxis, reflexión, y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo, no se trata de una educación para informar sino que busca formar a las personas y llevar las a transformar la realidad. Prieto (2004) “concibe a la educación como el intento de comprender y dar sentido al acto educativo en cualquier edad y en cualquier circunstancia en que se produzca (p. 21).”

La dimensión, estudiantes con necesidades individuales, los directivos han calificado a los docentes, arrojando un porcentaje total de 1.833/2.06. En uno de los encuestados se logra observar que rara vez propicia el respeto a las personas con capacidades especiales, un docente contesto que nunca durante la clase se permite formular preguntas e inquietudes de los estudiantes. El resto de los encuestados adujeron que los profesores manifiestan frecuentemente y siempre que propician el respeto, la no discriminación, hacia la colaboración, organización de las tareas extracurriculares cuando el estudiante así lo requiera.

De acuerdo al (Coll, 1990, pág. 450) “el profesor gradúa la dificultad de las tareas y proporciona al alumno los apoyos necesarios para afrontarlas, pero solo esto es posible porque el alumno, con sus reacciones, indica constantemente al profesor sus necesidades y comprensión de la situación”. Esto significa que en la intención educativa no solo se propicia una asistencia del profesor al alumno, sino que el docente y los alumnos gestionan de manera conjunta la enseñanza y el aprendizaje en un proceso de participación guiada y negociación conjunta.

En la dimensión, habilidades pedagógicas y didácticas, los directivos asignan un promedio de 2. 713/2.94, ellos manifiestan que cuatro docentes preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria. Para el evaluador los docentes están conscientes frecuentemente y siempre que las habilidades de los

profesores en el aula, la bibliografía utilizada es actualizada, elaborando un plan anual, entregando oportunamente todo documento curricular, dando a conocer a cada estudiante la programación y los objetivos de la asignatura, para al término de determinada actividad, proceder a una evaluación para determinar los aciertos y los errores dentro del proceso de enseñanza aprendizaje es muy constructivo.

Según (Díaz, 2010, pág. 8)) tomando en cuenta las habilidades pedagógicas y didácticas del profesor en el aula frente a sus estudiantes, expone en su parte pertinente: “Un profesor constructivista, es un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos. Compartir experiencias y saberes es un proceso de negociación o construcción conjunta (co-construcción) del conocimiento”. Es un proceso reflexivo que analiza críticamente su práctica, toma decisiones y soluciona problemas pertinentes al contexto de su clase. Toma conciencia y analiza críticamente propias ideas y creencias acerca de la enseñanza y el aprendizaje y está dispuesto al cambio. Promueve el aprendizaje significativo, que tengan sentido y sean funcionales para los alumnos. Suscita la colaboración, el pensamiento complejo y la participación activa de los estudiantes en situaciones educativas de relevancia social, que se vinculen con la vida real. Presta una ayuda pedagógica ajustada a la diversidad de necesidades, intereses y situaciones educativas en que se involucren los alumnos. Establece como meta la autonomía y autodirección de sus alumnos, la cual apoya en un proceso gradual de transferencia de la responsabilidad y el control de los aprendizajes

Las habilidades pedagógicas están presente en cada proceso educativo, por tanto no existe un solo método de enseñanza que debe seguir el profesor, ni una vía única para promover el aprendizaje, es necesario que el docente, mediante un proceso de reflexión sobre el contexto y las características de su grupo, decida que es conveniente hacer en cada caso, considerando por ejemplo: las características, carencias, intereses y conocimientos previos de los estudiante, es imprescindible por parte del profesor tomar en cuenta la tarea de aprendizaje a realizar o la situación problema que hay que afrontar, así como también los contenidos y materiales de estudio, y sobre todo la intencionalidad u objetivos perseguidos, las competencias que hay que desarrollar, actividades planificadas con el propósito de lograr una formación del alumno y la trascendencia social en la misma.

En la dimensión: aplicación de normas y reglamentos: una valoración total de 1.377/ 1.47. Los directivos aseveran que los docentes frecuentemente y siempre aplican el reglamento interno, mientras que en un docente algunas veces sitúa los conflictos, que le dan en el trabajo en el terreno profesional. Para el resto de los directivos consideran que frecuentemente y siempre los docentes aplican las normas y reglamentos siendo puntuales en todas las clases, aplicando el reglamento interno de la institución en cada una de las actividades competentes.

Las normas y reglamentos de la institución vigentes permiten articular de mejor manera el proceso de enseñanza y aprendizaje, relacionarse con los diversos integrantes de la comunidad educativa y lograr un nuevo tipo de profesionales.

Dimensión: relación con la comunidad, un promedio de 0.934 sobre 1.18, un promedio total del presente instrumento aplicable por parte del director a los docentes es de 8.980 sobre 10 puntos. Realmente los profesores mantienen una adecuada sociabilidad pedagógica, atienden a los estudiantes con necesidades individuales, sus habilidades pedagógicas y didácticas son excelentes, aplican normas, reglamentos, y se relacionan con la comunidad.

La relación con la comunidad es indispensable para general diversos puntos de vista, aportar ideas, elaborar compromisos, discrepar. De modo, que la educación se realiza por actividad del educando y del educador y culmina en el desarrollo de hábitos afectivos que difieren de una etapa a otra, permitiendo una eficaz dirección, apertura y donación del hombre hacia el bien común y personal, actos propios de la prudencia y de la justicia.

5.2.1.4 Evaluación de docentes por parte de los estudiantes

Un promedio de 63 estudiantes del Octavo, Noveno y Décimo AEB. En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas: se logra percibir que los profesores algunas veces preparan las clases en función de las necesidades, que nunca explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos, ni adecuan los temas a los intereses de los estudiantes, de igual forma se prescinde de utilizar tecnologías de comunicación e información para las clases, en el desarrollo de habilidades de los estudiantes no se utiliza la síntesis, las redacciones no son

efectuadas con claridad, tampoco se lee comprensivamente. Otros encuestados en un número significativo responden que rara vez o algunas veces ejemplifica los temas tratados, utiliza tecnologías de la comunicación e información, incumpliendo procesos de análisis, reflexión, leer comprensivamente. Mientras el resto de los encuestados, sus respuestas oscilan entre frecuentemente y siempre concerniente a la dimensión antes señalada. Un promedio en esta dimensión 9.507/10.97.

Las habilidades pedagógicas y didácticas utilizadas por los profesores en el aula, es importante, retomando el pensamiento de Díaz (2010), autora que explica sobre cuan importante la motivación del profesor.

El término motivación se deriva del verbo latino moveré que significa moverse, poner en movimiento o está listo para la acción. La motivación implica impulsos o fuerzas que nos dan energía y nos dirigen a actuar de manera en que lo hacemos, la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. De acuerdo a (Brophy, 1998, pág. 53) “motivación es un constructo teórico que se explica hoy en día para explicar la iniciación, dirección, intensidad, y persistencia del comportamiento”. La motivación es un estado psicológico (implica componentes cognitivos y afectivo-emocionales) que determinan la planificación y adecuación del sujeto, al mismo tiempo tiene algún grado de voluntariedad y se dirige hacia un propósito personal más o menos internalizado. La motivación como proceso netamente humano está regulado por tres dimensiones o coordenadas.

A más de lo expuesto es importante recalcar la importancia de los factores que determinan la motivación por aprender y el papel del profesor. En el plano pedagógico la motivación significa fomentar motivos o estimular la voluntad de aprender, tiene obviamente relaciones subjetivas, están vinculadas con las perspectivas cognoscitiva y humana, de tal manera que el estudiante desarrolle el gusto por aprender, por la actividad escolar y comprender la utilidad personal y social. Es necesario comprender tanto docentes y estudiantes la interdependencia, como son: características y demandas de la tarea o actividad escolar, las metas o propósitos que se establecen en la actividad, el fin que busca con su realización, las actividades que despliegan los participantes, su sentido y su significado. Por tanto el propósito de la motivación está el despertar el interés en el alumno y dirigir su atención, estimular el deseo de aprender que conduce al esfuerzo y la constancia.

Dentro del enfoque cognitivo según la Asociación Psicológica Americana, en (McCombs, Vakili, 2005, pág 40), “Entre los principios centrados en el aprendizaje están los factores cognitivos y metacognitivos, los factores motivacionales y afectivos, los factores del desarrollo y social, los factores relacionados con las diferencias individuales”.

La habilidad pedagógica del profesor consiste en tomar en cuenta el conocimiento previo del estudiante, la capacidad de inteligencia, la motivación y la parte axiológica, así como también la relación con la comunidad en la parte social, sin decir las partes individuales, sus capacidades y limitaciones. Es imprescindible correlacionar la temática de estudio con el entorno natural y social, con lo que vive diariamente.

En la dimensión de sociabilidad pedagógica, un grupo de evaluadores asegura: que los profesores no utilizan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes, al empezar el nuevo tema de estudio no realiza un contrastación con el tema anterior, improcediéndose a realizar resúmenes de los temas tratados al final de cada clase. El resto de los encuestados consideran que las habilidades de sociabilidad pedagógica empleada por el profesor son adecuadas al momento de impartir una clase determinada. Un promedio en esta dimensión 3.813/4.12

Para poder llegar a mantener una adecuada sociabilidad pedagógica en el aula, Hoostein (1995, citado en Brophy, 1998), considera diez estrategias para trabajar en el aula.

Trabajar con simulaciones históricas (dramatizaciones, role playing) en las que los estudiantes presenten personajes históricos. Organizar proyectos que se traducen en la creación de productos concreto. Realizar juegos con los estudiantes, como una manera de revisar o repasar el material de estudio contenido en las evaluaciones. Relacionar la historia con los eventos actuales con la propia vida de los alumnos. Solicitar a los alumnos que lean novelas históricas. Formular preguntas que provoque la reflexión, invitar como conferencistas a personas destacadas de la comunidad, proyectar videos y películas históricas. Organizar actividades de aprendizaje cooperativo Proporcionar experiencias de participación activa y manipulativa (p.78)

Las actividades de participación activa y manipulativa por ejemplo, el empleo de juegos diversos, simulaciones, dramatizaciones, realización de proyectos por ejemplo, germinación de semillas y cultivo de plantas en Ciencias Naturales o inventar comerciales en la clase de Lengua y Literatura, resolver problemas de acertijos significativos.

También es importante personalizar el contenido, vinculándolo con las experiencias de los estudiantes, permitiendo a los estudiantes que intervengan en la planeación, ejecución, selección y aplicación de contenidos. Desarrollar estrategias para fomentar la confianza entre los estudiantes generando debates, la toma de decisiones o el despliegue de su creatividad personal. Trabajar en equipo es pertinente en el sentido de elaborar trabajos cooperativos en pequeños grupos.

En la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales, entre sus respuestas, un gran número de estudiantes manifiesta que esta que el docente nunca se preocupa por los estudiantes que faltan ni llama a los padres de familia o representantes, nunca se comunica individualmente con los padres de familia o representados a través de esquelas, notas, entrevistas personales. Nunca envía tareas extras a la casa, ni recomienda que los estudiantes sean tratados por un profesional, no agrupando a los estudiantes que presentan dificultades. Mientras que un gran porcentaje de estudiantes responde que algunas veces a manera general los estudiantes con capacidades especiales son atendidos por los profesores, un promedio en esta dimensión de 4.362/4.80

Respecto a la dimensión de relación con los estudiantes: una mínima parte de estudiantes evaluadores responden que nunca: los profesores enseñan a discriminar a los estudiantes, nunca el docente toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes, un promedio total en esta dimensión de 3.918/4.11.

El aula de clase es algo más que un espacio de intercambio cognitivos, es un espacio de construcción de actitudes y vivencias subjetivas gestadas tanto por los estudiantes como por los docentes y mediados por el afecto como componente fundamental del conocer, actuar y relacionarse. Reconocer el afecto como una

emoción fundamental en los actos de conocer, pensar, actuar y relacionarse es básico, se constituye en una aproximación al proceso de formación integral. La reflexión sobre esta temática implica un paso en la comprensión de la cotidianidad.

Relacionarse con los estudiantes debe estar enmarcado en el plano de respeto y cordialidad, basándose en los principios éticos. Tomando en cuenta el criterio de (Solis, 2009, pág. 68) respecto de la relación con los estudiantes en el aula, expresa lo siguiente: “La afectividad juega un papel importante en el proceso educativo de la enseñanza y el aprendizaje toda vez que esta inicia en el hogar a través de una constante comunicación y contacto que se da con el núcleo familiar”. Este afecto que se da como apego entre las personas que se desenvuelven e interactúan en estos grupos, es una necesidad de las personas que son sensibles y que en muchas ocasiones no pueden interactuar adecuadamente cuando se enfrentan a una situación común o de tipo educacional la falta de afecto ocasiona ansiedad, enojo, furia.

Las emociones son tan importantes en la vida de una persona que influyen sobre la percepción de las cosas, objetos, y las situaciones que se manifiestan en el medio en que se desenvuelve y está en contacto con estos elementos.

5.2.1.5 Evaluación de docentes por parte de los padres de familia

De 63 padres de familia encuestados, calificaron a los profesores de la siguiente manera: Dimensión de relación con la comunidad, se logró verificar que algunas veces los docentes planifican y realizan sus actividades conjuntamente con los padres de familia o representantes y estudiantes, el resto de los encuestados consideran que la relación con la comunidad es adecuada. Un promedio total de 2.311/2.53.

La relación con la comunidad es mantener lazos de amistad basados en los valores ciudadanos, (Llano, 2007, pág. 15) “saber vivir, equivale tomarse las cosas con calma y sacarle partido a las pequeñas y grandes satisfacciones que en el curso de la existencia humana va existiendo”. Para saber convivir los padres de familia con

los profesores han de saber algo para aprenderlo, entonces la única manera de aprenderlo es haciéndolo.

La dimensión de normas y reglamentos, los padres de familia aducen que algunas veces el profesor entrega las calificaciones oportunamente y se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, un promedio de 3.164/3.37.

Las normas y reglamentos formulados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) “garantiza el respeto y el derecho psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, erradicando toda forma de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica de las estudiantes y los estudiantes” (p. 22).

Pues la educación es un derecho humano fundamental, un deber inexcusable del estado garantizar la educación, en el cual los profesores son responsables directos de cumplir y hacer cumplir este deber y derecho ciudadano, la educación.

En la dimensión de sociabilidad pedagógica, un grupo de profesores contesta: que algunas veces los profesores toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado, de igual forma se preocupa cuando su hijo o representado falta. Un promedio total de 4.644/5.05

Es necesario trabajar en equipo, incorporando los criterios de cooperación según (Johanson y Holubec, 1999, pág. 14)

La cooperación consiste en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. En esta situación cooperativa, los individuos procuran obtener resultados que son benéficos para sí mismos y para todos los demás miembros del grupo. El aprendizaje cooperativo en el empleo didáctico de grupos reducidos en que los alumnos trabajan para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás.

Entre los beneficios de trabajar para lograr un aprendizaje cooperativo, según Johnson (1990) concluyen lo siguiente:

1. Rendimiento académico. Las situaciones de aprendizaje cooperativo eran superiores a las de aprendizaje competitivo e individualista en las áreas curriculares

2. Relaciones socioafectivas, mejoras notables en las relaciones interpersonales de los alumnos que habían tomado parte de situaciones cooperativas. Particularmente incrementaron el respeto mutuo, la solidaridad y los sentimientos recíprocos de obligación y ayuda, un efecto notable efecto fue el incremento de la autoestima.
3. Tamaño del grupo y productos acreditables, se logró mayor rendimiento académico y naturalmente los logros de aprendizaje son mayores (p. 91,92)

Al realizar actividades académicas basadas en la cooperación, el equipo trabaja en conjunto, de forma ardua y responsable, hasta que todos los miembros del grupo han entendido y completado la actividad con éxito. El grado de autonomía que los alumnos tienen a la hora de decidir y organizar las actividades al organizar las actividades y contenidos por los profesores o por los adultos, en el aprendizaje cooperativo habrá más autonomía de parte de los estudiantes en la elección de los contenidos y formas de trabajar en clase, existe interdependencia positiva.

Dimensión, atención a estudiantes con capacidades especiales, cierto grupo de padres de familia exponen que nunca y algunas veces el docente recomienda que el estudiante sea atendido por un especialista, de igual forma rara vez le asigna tareas especiales al estudiante, irrespetando el ritmo de trabajo del estudiante por parte del profesor, no enviando tareas a la casa, restándoles la posibilidad de trabajar recuperación pedagógica, un promedio de 4.532/5.05. Un promedio total de 16. 651/20. Los estudiantes deben ser atendidos en forma oportuna por un profesional con el fin que todas sus inquietudes sea escuchadas y solucionadas, tomando en cuenta el derecho de cada uno de los estudiantes.

5.2.1.6 Observación de una clase del docente por parte del maestrante

En la observación de una clase por un maestrante, sobre las actividades iniciales, los docentes al impartir su clase no presentan el plan de clase, un grupo de docentes no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, y no realiza la evaluación diagnóstica para conocer el nivel de conocimiento en los mismos. Un promedio de 5.39/7.50.

Para afrontar los retos del siglo XXI “la educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y no solo conocimientos cerrados o técnicas

programadas”. El desarrollo de la capacidad de aprender a aprender se sitúa en el centro de todo proyecto educativo, con el fin de formar personas que gestionen sus propios aprendizajes, que permitan un aprendizaje a lo largo de la vida.

Los roles tradicionales de los profesores y alumnos deben modificarse por un aprendizaje autónomo, capaz de autorregularse y adquirir habilidades para el estudio independiente, capaz de aprender a tomar decisiones y solucionar problemas en condiciones de conflicto esto implica poder, según (Lapatí, 2003, pág.2) “trasformar lo que sabe y no únicamente poder decir lo que sabe”. Se espera que el estudiante aprenda a aprender, a colaborar y a comportarse con ética, responsable y solidaria, a resolver problemas, a pensar y a recrear el conocimiento.

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, los profesores no hay claridad en la presentación del tema en clase, prescinden de utilizar ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones, de igual forma los encuestados no realizan ningún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. Escasa utilización del material didáctico, el mismo que debe ser elaborado creativamente para capacitar la atención e interés durante la clase. Un promedio de 11.25/16.25.

El profesor como agente mediador de los procesos que conducen a los estudiantes a la construcción del conocimiento y a la adquisición de las capacidades mencionadas debe no solo dominarlas, sino apropiarse nuevas formas de enseñanza, que conduzcan a los estudiantes a la adquisición de habilidades cognitivas de alto nivel, a la interiorización razonada de valores y actitudes a la apropiación y puesta en práctica de aprendizajes complejos, resultado de su participación activa en ambiente educativo constructivista.

Según (Cross, 2002, pág. 132) “las estrategias discursivas y de enseñanza empleadas en el aula. El discurso del docente: entre explicar y convencer los profesores utilizan el discurso para enseñar y guiar a los alumnos en la apropiación de significados de conocimientos”. Una de las características que definen a la clase como género discursivo dependerá de la concepción que el docente tenga de

enseñanza y aprendizaje, una clase debe tener un doble sentido: explícita y argumentativa. Explícita: los profesores usan dos clases de estrategias discursivas , a) las dirigidas como organizar un discurso, lo cual tiene que ver con elegir una o varias estructuras organizadoras (superestructura) y darle una direccionalidad y sentido lógico y b) aquellas que se dirigen a clarificar los contenidos, lo cual se relaciona con el uso de definiciones adecuadas, ejemplificaciones , reiteraciones o reformulaciones de lo expuesto. Con respecto a la argumentación o retórica, estimula el interés en ellas de modo que estos puedan participar de forma activa en el proceso de adquisición de los conocimientos presentados, no es suficiente el saber del profesor, ni saber decir lo que sabe en forma apropiada sino saber comunicarlo, tener las suficientes palabras.

Criterios con el fin de obtener conocimientos relevantes de los alumnos, para responder a lo que dicen los alumnos, para describir las experiencias de clase que comparten con los alumnos. Los profesores necesitan saber lo que saben los alumnos y como y cuanto van progresando en sus aprendizajes. Es pertinente que el profesor obtenga pistas verbales, no verbales y visuales, buscando no decir la verdad en una forma directa sino insinuarla ante el alumno, apoyándose en ellas para poder dar respuestas inmediatamente.

Entre otras estrategias que podría utilizarse esta la confirmación, es decir destaca lo que ha dicho el alumno desde el punto del docente, la repetición, consiste en repetir lo que ha dicho o contestado el alumno, la reformulación sirve para dar una versión más ordenada o estructurada de lo que los alumnos han opinado y finalmente ésta la elaboración, consiste en ampliar o profundizar la opinión de algún/os alumno/s o que incluso ha sido formulada de manera confusa.

En la dimensión ambiente en el aula, un grupo de docentes no trata con respeto y amabilidad a los estudiantes, manteniendo la indisciplina en los estudiantes. El resto de los encuestados demuestra un adecuado desempeño en el aula. Un promedio total de 4.86/6.25. Un promedio total en el instrumento de observación de la clase es de 21.28/30.

La evaluación educativa es una actividad compleja y al mismo tiempo es una tarea necesaria y esencial en la labor del docente. En principio es compleja porque

puede evaluarse el aprendizaje, la enseñanza, la acción docente, contexto físico y educativo, haciendo evocación la frase de Albert Einstein escribió “no todo lo que cuenta es evaluable ni todo lo que puede evaluarse cuenta”

La evaluación es la parte integral de una buena enseñanza, nos informa sobre algún tipo de aprendizaje, refleja la eficacia de la acción docente y los procedimientos de enseñanza utilizados. Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje la evaluación tiene como función Pedagógica, que consiste en determinar la comprensión, regulación, y mejora de la situación de enseñanza aprendizaje, saber que paso con el aprendizaje de los alumnos y determinar el impacto de las estrategias de aprendizaje puestas en marcha.

La evaluación y su función social, tiene que ver con la selección, promoción, acreditación, certificación e información como por ejemplo a los padres de familia. La función pedagógica y social es inherente a todo proceso educativo. Tomando el criterio de (Barriga, 2010, pág. 320) “Los tipos de evaluación: a) diagnóstica, comprende inicial y puntual”, b) formativa, da lugar a la evaluación formadora, se caracteriza por ser interactiva, retroactiva y proactiva y finalmente esta la evaluación sumativa”

Un promedio de desempeño profesional docente arroja un valor de 84.930/100, cifra que sitúa al establecimiento con características de excelente. Situación que se debe al buen desempeño docente en el aula y también como integrante en las diferentes comisiones a nivel Institucional.

Desempeño del profesional directivo

5.2.1.7 Autoevaluación de los directivos

Director, Vicedirector y miembros del Consejo directivo, en las Competencias gerenciales un promedio de 11.746/14.65, los encuestados responden que asisten puntualmente a la Institución, controlan la jornada de trabajo, exige puntualidad en el trabajo personal docente, identifica fortalezas y debilidades de sus compañeros de trabajo, entrega periódicamente a la supervisión e informe sobre la asistencia del personal docente. Según sus criterios propicia el cumplimiento del Código de Convivencia, planifican y optimizan los recursos económicos con la participación de

los todos los compañeros docentes. Elabora con el Consejo técnico el Distributivo y horario de los docentes, actúan a favor del estudiante para defender su integridad física, psicológica o sexual.

Entre las competencias gerenciales de los directivos: ser puntuales en la llegada del establecimiento, y la presentación oportuna de los diversos documentos, exponiendo cuentas sobre la gestión directiva, cumpliendo con la jornada laboral según el horario establecido, delegando en funciones de acuerdo a la normativa. Cuando si tal vez se presentase un conflicto no trabajar sobre el problema sino sobre la solución de este.

Es importante coordinar actividades para el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del material y así poder brindar una educación de calidad y calidez. Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje incentivar la personal docente para que asista a eventos de mejoramiento profesional, para así apoyar el esfuerzo de los estudiantes.

Para la organización del Comité Central de Padres de Familia debe contarse con la participación de los directivos como son director, vicedirector, y consejo directivo, en el caso de que no se cuente con los suficientes recursos económicos buscar fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.

Respecto a las competencias pedagógicas un promedio 2.622/3.26. Los directivos manifiestan según sus respuestas un adecuado desempeño dentro de sus competencias pedagógicas. Tomado en cuenta sus criterios elaboran los planes anuales de desarrollo, observa el desarrollo de las clases del personal docente, asesora al personal docente en las metodologías, garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, orienta a los padres de familia hacia la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

La función del docente, es la de organizar y mediar en el encuentro del alumno con el conocimiento, según (Escaño, 2006, pág. 19), hace referencia a la participación de los profesores y autoridades en el currículo. “Los contenidos que hay que enseñar y cuando hay que hacerlo han estado siendo de los programas oficiales y en su versión práctica, de los libros de texto. El profesor o el colegio se pueden limitar a escoger el editorial”. El problema radica en que la administración

pide a los colegios y a sus profesores que participen activamente en la decisión de los que tienen que aprender los alumnos y cuando tienen que aprender, una opción es el currículo abierto y flexible, donde no se establecería ningún marco básico del que hubiera necesariamente que partir el currículo. La administración indica a los profesores la manera de priorizar los contenidos, su forma de evaluar, etc.

Es decir el diseño curricular base debe ser abierto y flexible para facilitar la adaptación, organización y selección de lo que tienen que aprender los alumnos, cuando es lo que tienen que aprender y de qué manera lo tienen que aprender.

En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, 1.818/2.09 los directivos mantienen relaciones comunicacionales con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, evitan conductas discriminatorias, interrelacionando acciones del plantel con el entorno natural y social y así acrecentando las actividades culturales y deportivas.

Haciendo alusión a las palabras de (Prieto, 2004, pág. 78) sobre la comunicación en la pedagogía expone: “Los educadores somos seres de comunicación, lo peor que le puede ocurrir a un educador es tener problemas de comunicación, no soportar la relación con el otro, considerar su tarea cotidiana como un castigo debido a la necesidad de exponer ante la mirada de los estudiantes, las voces”. Ser un ser de comunicación no es sencillo, pero cuando se lo logra y se lo vive es lo más maravilloso del acto educativo. Comunicar por palabras e imágenes: primera propuesta: comunicar es ejercer la calidad del ser humano a través de miradas, gestos, palabras, estamos insertos en un mundo humano. Segunda propuesta, comunicar es expresarse, para saber decir lo que pienso y lo que deseo.

Tercera propuesta, comunicar es interactuar, comunicar es comunicarse con alguien, aun cuando así lo hiciera mis palabras se dirigen a mí, en toda comunicación hay siempre un interlocutor. Cuarta propuesta, comunicarse es gozar, cuando nos reunimos con nuestros amigos para esta bien y contarnos nuestras vivencias diarias. Sexta propuesta, comunicar es proyectarse, de extender nuestro ser hacia donde otros seres se comunican. Séptima propuesta, comunicar es afirmarse al propio ser cuando uno tiene la oportunidad de comunicar de manera continua, cuando su palabra se abre al camino entre las cosas, se va afirmando en su ser. Octava propuesta, comunicar es sentirse y sentir a los demás, es tan

hermoso sentirse y sentir la voz de los demás, con la alegría de los seres queridos. Comunicar es abrirse al mundo, desde nuestro ser, desde nuestra piel, desde nuestra historia, desde nuestro corazón, desde nuestra memoria, desde nuestros miedos, desde nuestra incertidumbres. Décima propuesta, comunicar es apropiarse de uno mismo, significa ser dueño de las propias posibilidades, sean ellas físicas o intelectuales.

La educación por tanto es un acto comunicativo, la educación así vivida es un acto de libertad y también es un acto de amor, así no hay educación alternativa posible sin libertad y amor. La comunicabilidad es el ideal de todo acto educativo, sea desde el punto de vista institucional, personal, laboral y desde el trabajo de uno mismo. Un promedio total en la institución de 16.86/20, cifra que refleja el adecuado funcionamiento de cada uno de los directivos de la Institución.

5.2.1.8 Evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Directivo,

Un resultado de 8.675/14.59, en consecuencia, según la calificación a las autoridades de rara vez: delegan funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje, incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. Los directivos algunas veces hacen seguimiento continuo del trabajo del personal docente y administrativo, exige puntualidad a los docentes de la Institución, realiza contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios y autorización del Consejo Directivo, determina detalles del trabajo de que delega, realiza el seguimiento de actividades que delega, encarga responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales, propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la Institución, planifica el tiempo de trabajo en horarios viene establecidos, planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. Entrega el plan institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previsto. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente y directivo, promueve la participación del Comité Central de Padres de familia en las actividades del establecimiento, propicia el cumplimiento del reglamento interno de la Institución y Coordina con la elaboración del manual del Código de Convivencia y coordina con el tesorero/a la mejor forma de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.

Dentro de las competencias gerenciales está. Asistir puntualmente durante la jornada de trabajo, hacer un seguimiento puntual al personal docente, exigir puntualidad en la entrega de trabajos, realizar la contratación del personal docente, recurso humano de verdaderas capacidades cognitivas, psicopedagógicas. Los directivos no son los dueños de la Institución, por el contrario con agentes representantes de la misma, son los voceros de las principales necesidades y decisiones Institucionales.

Organizar las comisiones internas para favorecer la adecuada coordinación con los diferentes programas socioculturales y deportivos. Algo muy importante es la coherencia de las diversas actividades con los padres de familia y hacer así de cada actividad un éxito.

Dimensión de competencias pedagógicas, un promedio de 1.685/3.29, los directivos nunca asesoran al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, nunca supervisan el proceso de evaluación de los estudiantes y nunca realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.

El que los contenidos tengan o no en la práctica una significatividad depende de cómo los presente el profesor, el que los contenidos tengan o no en la práctica una significatividad psicológica depende, al menos en parte, del que el profesor sea capaz de activar los conocimientos previos de los alumnos y establecer “puentes” entre lo que ya sabe y el nuevo contenido por aprender.

Por tanto son los directivos los guías de cada uno de los procesos de enseñanza aprendizaje, para de esta forma lograr aprendizajes significativos en cada uno de los educandos. Es oportuno señalar que para lograr el aprendizaje significativo es necesario crear un clima adecuado donde la presentación sea clara y esté basada en las capacidades del alumno, para que este encuentre el significado y el sentido por aprender y poner en marcha su actividad intelectual para conseguirlo.

En la dimensión, competencias de liderazgo en la comunidad, un promedio de 1.416/2.12. se logró descubrir que algunas veces: los directivos mantienen comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantienen buenas relaciones con los

profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, promueve el desarrollo de actividades con entidades y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

Frente a esta problemática el comportamiento de los directivos no es el más acertado, se entiende que es necesario desarrollar una madurez pedagógica, comprendida como la capacidad personal de utilizar en la promoción del aprendizaje los más ricos recursos de comunicación.

La base de la comunicación, actitud que facilita el liderazgo en la comunidad es el ejercicio de la calidad del ser humano, la expresión, la interacción, la relación, el goce, la proyección, la afirmación del propio ser, sentirse y sentir a los demás, abrirse al mundo, apropiarse de uno mismo. En conclusión la madurez pedagógica consiste en la apropiación del contenido y de los recursos para saberlo comunicar a los demás.

Un promedio total 11.776/20, cantidad que refleja la inadecuada participación de los directivos en cada una de sus funciones. Pues uno está bien como educador cuando domina en contenido científico, cuando ama y se siente bien con el grupo relacionándose con la energía y alegría de los demás.

5.2.1.9 Evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Estudiantil

Dimensión de las competencias gerenciales, un promedio de 8.420/10, según el criterio de los estudiantes los directivos algunas veces: asisten puntualmente a la institución, exigen puntualidad en el trabajo del personal de la Institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, promueve la participación del Comité central de Padres de Familia.

Dimensión de competencias pedagógicas un promedio de 2.977/3.53, los directivos algunas veces: orientan el respeto de los estudiantes por parte del personal que labora en la Institución, garantizan la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Según (Maya, 2003, pág. 29) explica las competencias pedagógicas: “La pedagogía, hoy podemos afirmar que se centra más en la información y en el instruccionalismo, ha perdido su esencia al enfocarse más en el conocimiento, a la razón, a las

técnicas que a las actitudes, al sentimiento, a la educación, a los valores ya las dimensiones que hace y tipifican al ser humano”.

La educación encierra un tesoro, es propicia la ocasión para dar a conocer los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida, aprender hacer, poniendo en práctica las aptitudes humanas, aprenderá vivir juntos, desarrollando la comprensión del otro realizando proyectos comunes y aprender a ser con el fin de no menospreciar ninguna de las posibilidades de cada persona. Memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar, entre otras.

Dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, un promedio de 5.453/6.43, los directivos algunas veces: mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad en general, promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas, realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la Institución educativa, reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.

Es importante recalcar que es necesario aplicar la pedagogía de la ternura para promover el liderazgo en la comunidad educativa según (Maya, 2003, pág. 118). “El abrazo, podemos decir que es una forma de caricia física, una forma muy especial de tocar, que hace que uno se acepte mejor así mismo y se sienta mejor aceptado por los demás”. Abrazar es un instinto, una respuesta natural a los sentimientos de afecto, compasión, necesidad y alegría. El tacto, se refiere al buen tono en su voz, un buen tono se refiere más que a una buena entonación lingüística, más bien a saber llegar con una palabra significativa, la mirada, un gesto, la sonrisa, el silencio, la presencia o la postura. Las caricias, pueden ser dadas en forma de toque físico real o por medio de alguna forma simbólica de reconocimiento como un gesto o cualquier acto que diga sé que está aquí.

Pues los estudios han demostrado que la solidez de los vínculos de los estudiantes con sus profesores o directivos pueden incrementar su capacidad de aprendizaje y de responder a las presiones, de ahí que todo lo contrario como el autoritarismo, la negligencia, marcan el cerebro para una vida de agresiones impropias y atención dispersa. Un promedio total en la dimensión antes descrita de

16.850/20, cifra que representa un acertado desenvolvimiento de los directivos en el Centro educativo investigado.

5.2.1.10 Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia

Competencias gerenciales, 9.9090/12.10, los padres de familia aseguran que rara vez: asisten puntualmente a la institución, falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, exige puntualidad en el trabajo al personal de la Institución, promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia. Los encuestados contestan: algunas veces controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos, incentiva al personal docente para que asista a eventos de mejoramiento profesional, propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, dirige la conformación del Comité Central de Padres de familia, toma en cuenta la planificación de los padres de familia en las labores de la Institución.

Los directivos de la institución, sus competencias asistir puntualmente a la institución, facilitar la capacitación pedagógica de sus compañeros docentes, trabajar mancomunadamente con los padres de familia, realizar gestiones en beneficio de la institución. Además lo una de las cosas muy importante garantizar el pleno desarrollo de la educación estudiantil, pues la educación es un derecho ineludible e inexcusable en todo individuo, en donde el estado la sociedad y la familia son responsables de cumplir y hacer cumplir este deber y derecho ciudadano.

En la dimensión, competencias pedagógicas, un promedio de 2.406/3.16, los encuestados responden que algunas veces los directivos: realizan acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal docente que labora en la Institución, garantiza la matricula de los estudiantes con necesidades educativas especiales, realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa y obviamente algunas veces reconoce públicamente los esfuerzos que

hace cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar el logro de aprendizaje en los estudiantes.

La pedagogía afectiva difiere de la educación moral Piagetiana porque supera la dimensión cognitiva volcada al juicio o criterio moral. La pedagogía afectiva difiere de los dilemas y de la comunidad en general porque incluye dimensiones afectivas no morales: políticas, estéticas, interpersonales, la pedagogía afectiva difiere de la clarificación de valores por proponer un currículo general transpersonal. Preparar una clase afectiva requiere revisar el currículo efectivo, seleccionar la competencia, diseñar la evaluación, para por fin disponer, los ejercicios de modelación, simulación y ejercitación

Las enseñanzas afectivas que competen a la educación básica son el amor a sí mismo (intrapersonal), como aprendiz, como compañero y como intelectual; el amor a los otros y a la ética de reciprocidad y del deber (interpersonal) con compañeros y profesores y el amor al conocimiento (ciencias y lenguas).

Competencias de liderazgo en la comunidad, un promedio de 4.084/4.74, los padres de familia responden que algunas veces: los directivos mantienen la comunicación con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, vincula acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueve el desarrollo de actividades con entidades y otras organizaciones gubernamentales y privadas. Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.

Ser líder en la comunidad educativa implica una serie de perfiles, como tener la capacidad de dirigir y organizar proyectos educativos, coordinar trabajos con el talento humano y emprender y fomentar un nuevo tipo de profesionales críticos, creativos, reflexivos, útiles a la sociedad. Un promedio total en el presente instrumento es de 15.580/20, cantidad que refleja la apreciación de los padres de familia en los directivos.

Instrumento para la evaluación de los directivos por parte de Supervisor, un promedio de 7.928/14.45, el criterio del supervisor contesta que la mayoría de los

docentes algunas veces: exigen puntualidad en el trabajo al personal de la Institución, determina detalles del trabajo que delega, delega funciones de acuerdo a las normas y reglamentos respectivos, propicia el cumplimiento del manual del código de convivencia, jerarquiza los objetivos que desea alcanzar, establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente, organiza la evaluación de la ejecución del plan institucional, da a conocer a la asamblea general de profesores el informe anual de labores, busca otras fuentes de financiamiento para el correcto financiamiento de la institución, es corresponsable y rinde cuentas de los recursos asignados a la institución.

En relación a lo escrito anteriormente los directivos deben planificar y organizar actividades, transformando el conflicto en una oportunidad de aprendizaje, muchas de las veces se trabaja de forma individual y se logra integrar a toda la comunidad educativa. Por el contrario es menester cumplir funciones y delegar responsabilidades de acuerdo a los reglamentos establecidos, definiendo cada actividad como base para lograr metas y objetivos.

Dimensión, competencias pedagógicas: un promedio de 1.765/3.11. Analizando los resultados de los directivos se evidencia que algunas veces: se organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica; garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.

Para realizar todo tipo de planificación debe tomarse en cuenta al Consejo Técnico, para que luego después de un análisis se acierte a la respuesta o la actividad más razonable, de igual forma actualmente ningún docente está excluido de sus derechos como tal, por el contrario ahora se promueve una educación con equidad de género sin ningún tipo de exclusión social, brindando la oportunidad a todos los niños y niñas para ingresar y terminar por lo menos la educación básica o el bachillerato.

Dimensión, competencias de liderazgo en la comunidad 1.684/2.44, un promedio total del instrumento es de 11.377/20. Se logra evidencia en los directivos que algunas veces apoyan el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, algunas veces delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Es necesario siempre apoyar el desarrollo de las actividades en beneficio de los profesores, estudiantes y padres de familia, pues ellos son los protagonistas de la educación, así mismo es pertinente delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa con el fin de que todos participen y sean artífices de cada una de las actividades emprendidas en las diferentes instancias. El resultado promedio del desempeño directivo es de 71.76/100, cifra que lo ubica en calidad de bueno. Esta situación naturalmente debe cambiar, los directivos de la Institución no están trabajando como debe ser

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- La autoevaluación de docentes refleja un adecuado desenvolvimiento de en el ámbito pedagógico, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo, arrojando un promedio de 9.336/10 puntos.
- En la coevaluación de docentes respecto al desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas, los profesores en su mayoría no utilizan medios tecnológicos en el proceso de enseñanza aprendizaje, ni tampoco elaboran recursos pedagógicos didácticos. Sin embargo cumplen con las normas y reglamentos, están siempre predispuestos al cambio en la educación y al desarrollo emocional, arrojando un promedio de total de 8.553/10.
- En la evaluación de los docentes por parte de los directivos, en la dimensión de sociabilidad pedagógica, cierto grupo de profesores algunas veces seleccionan los contenidos de aprendizaje de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, propiciando algunas veces el debate, respeto entre los compañeros de clase. En la atención a los estudiantes con necesidades individuales se evidencia en un profesor que rara vez propicia el respeto a las personas. Dentro de las habilidades pedagógicas y didácticas, ciertos docentes rara vez preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, por el contrario los exponen a problemas similares a los que se enfrentarían en su vida diaria. En la aplicación de normas y reglamentos algunas veces trata de solucionar los problemas en una forma profesional y en cuanto a la relación con la comunidad algunas veces participa en el desarrollo con la comunidad, comparte con sus compañeros estrategias de trabajo y desarrollo integral con la comunidad. Un promedio de 8.980/10 puntos.
- Los estudiantes consideran que sus profesores respecto de las habilidades pedagógicas y didácticas algunas veces preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, no se utiliza tecnología en el proceso de enseñanza aprendizaje, los profesores no leen comprensivamente, por el contrario prescinden de utilizar procesos como el análisis, síntesis, observar,

descubrir. En las habilidades de sociabilidad pedagógica rara vez se aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje en los estudiantes. Los estudiantes también consideran que algunas veces o en ocasiones nunca los profesores se preocupan cuando ellos faltan, no llaman a sus representantes, si tienen problemas no recomiendan su caso a un profesional, no agrupando a los estudiantes que tiene problemas o dificultades múltiples. En cuanto a la relación con los estudiantes, los profesores nunca les enseñan a no discriminar al resto de los compañeros de clase y son ignoradas las sugerencias, preguntas y opiniones de los estudiantes por cierto grupo de profesores. Un promedio total de 21.600/24

- Los docentes son considerados por los padres de familia, algunas veces como como profesionales que planifican y realizan actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes. Respecto de las normas y reglamentos, algunas veces los docentes entregan las calificaciones oportunamente y se les informa a los padres de familia sobre el rendimiento académico de sus hijos. En la sociabilidad pedagógica algunas veces los profesores toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios del estudiante, con respecto a la atención de de los estudiantes con necesidades individuales, algunos profesores no recomiendan que el estudiante sea atendido por un profesional especializado, ni le asignan tareas especiales, impidiendo desarrollar la recuperación pedagógica en los mismos. Un promedio de 14.651/16 puntos.
- En la observación de la clase los profesores absolutamente no presentan el plan de clase como parte de sus actividades iniciales, dentro del proceso de enseñanza aprendizaje los profesores no relacionan el tema con el entorno real del educando, al final de la clase por lo general no se cumple con la evaluación, los profesores prescinden de utilizar recursos didácticos creativamente para captar la atención de los estudiantes. Para el proceso de evaluación ciertos evaluados no tratan con respecto a los estudiantes, peor no mantiene la disciplina en el aula, un promedio total de 21.81/30.
- La autoevaluación de los directivos, en las competencias gerenciales refleja únicamente hay cierto retraso del Plan Institucional a la Dirección Provincial de

educación en el tiempo previsto, cierto directivo no mantiene relaciones comunicacionales con el resto de la comunidad educativa, un promedio total de 16.186/20 puntos.

- En la evaluación de los directivos por los integrantes por el integrantes del Consejo Directivo se percibió lo siguiente: en las competencias gerenciales algunas veces se hace un seguimiento al personal docente y administrativo, en ciertas ocasiones, para las contrataciones del personal docente no se toma en cuenta la autorización del Consejo Directivo, ausencia de un inventario de los bienes muebles, desestimulo del trabajo en equipo para asistir a eventos de autorización pedagógica, ausencia de entrega de informes en la supervisión , descoordinación en la elaboración del código de convivencia y con los padres de familia para finiquitar asuntos económicos. Dentro de las competencias pedagógicas, algunas veces el Consejo Directivo revisa la planificación didáctica, no existe un tiempo establecido para el asesoramiento pedagógico, las clases no son supervisadas por el los integrantes del Consejo Directivo, al respecto no hay actividades para evitar la deserción estudiantil, descoordinación con los diferentes integrantes de la comunidad educativa. Un promedio total de 141.776/20 puntos.
- El Consejo Estudiantil considera que los directivos respecto de sus competencias gerenciales algunas veces asisten puntualmente a clase, escaso control por las autoridades en el establecimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos, ocasionalmente rinden cuentas sobre las actividades financieras ante los padres de familia. Dentro de las competencias pedagógicas, no se orienta los derechos a los estudiantes, no hay garantía de matrícula con necesidades especiales, en las competencias de liderazgo en la comunidad, algunas veces mantienen buenas relaciones con los profesores y con el resto de los personeros de la Institución, un promedio de 16.850/20 puntos.
- Los padres de familia consideraron que los directivos, concerniente a sus competencias gerenciales que rara vez se rinde cuentas de la gestión a la comunidad educativa, no hay participación con el Comité Central de padres de Familia, rara vez se garantiza la matrícula de los estudiantes con necesidades educativas especiales educativas. En la competencias pedagógicas algunas

veces se realiza acciones elevar el porcentaje de la promoción y deserción de estudiantes, no hay un reconocimiento de los méritos académicos. No hay liderazgo en la comunidad puesto que no se mantienen buenas relaciones de diálogo entre los personeros de la comunidad educativa. Un promedio total de 15.580/20 puntos.

- El señor supervisor considera que en los directivos no hay exigencia para la puntualidad en el trabajo del personal docente, algunas veces se delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, no se propicia el cumplimiento del manual del Código de Código de convivencia. No se rinde cuentas sobre los recursos asignados a la institución. Dentro de sus competencias gerenciales algunas veces se organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica, ocasionalmente se garantiza a estudiantes con necesidades especiales, raramente se atiende a los padres de familia, y no se delega responsabilidades a los diferentes integrantes de la comunidad educativa. Un promedio total de 11.377/20.
- El promedio del desempeño profesional docente fue 84.930/100, excelente. Y el resultado del desempeño profesional directivo fue de 71.769/100 bueno. El promedio total a nivel Institucional fue de 78.349/100 calificado como excelente.

6.2 Recomendaciones

- Continuar empleando métodos y técnicas que permitan la construcción del aprendizaje en el aula, y la vez fomentado la autodisciplina en el aula en el aula, tratando a los estudiantes con respeto y cortesía
- Los docentes deben utilizar medios tecnológicos como una pizarra digital, trabajos en días positivas, para impartir la clase en los estudiantes, emplear recursos pedagógicos didácticos, como materiales del medio, material de reciclaje, entre otros. Cumplir y hacer cumplir las normas y reglamentos establecidos en la Institución como un amanaera de direccionar por el camino correcto cada una de las acciones educativas.
- Seleccionar los contenidos de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, propiciar el debate en cada una de las tareas de

aprendizaje. Inculcar en cada actividad el respeto a cada persona independientemente de su condición social, cuando haya problemas solucionarlos de una forma profesional con agresión verbal, pues la violencia solo trae violencia. Tratar de compartir estrategias de aprendizaje significativo con los demás compañeros de trabajo para así lograr mejores resultados.

- El docente debe preparar las clases tomando en cuenta las capacidades y necesidades de los estudiantes, empleando medios tecnológicos. El verdadero dominio científico de los contenidos previo al trabajo en aula, empleando métodos y técnicas constructivas, aprovechando el medio natural para contrastar la teoría con la práctica. El docente sufre las funciones de “padre” en la institución educativa, por tanto debe preocuparse cuando un estudiante no llega a clase. recomendar también que los estudiantes con problemas psicopedagógicos sean atendidos por un profesional en el área sin discriminación alguna.
- Oportuna relación entre docentes y padres de familia para realizar actividades conjuntas. Las calificaciones deben ser entregadas oportunamente, informándole personalmente al padre de familia el rendimiento académico de sus hijos. Siempre los profesores deben tomar en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios del estudiante. Los estudiantes con limitaciones afectivas deben ser atendidos por un profesional de especialidad.
- Los docentes al momento de impartir una clase, como parte de sus actividades especiales deben presentar el plan de clase, relacionar el tema impartido con el entorno natural y social del estudiante, utilizar recursos didácticos para facilitar la comprensión de la temática, respetando la integridad de los educandos, al final de la clase es necesario aplicar la evaluación para determinar el nivel de aprendizaje en los estudiantes.
- Presentar oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial de Educación, mantener buenas relaciones comunicacionales con todos los miembros de la Institución.

- Brindar oportunamente el seguimiento por parte de las autoridades al personal docente en cada una de sus actividades docentes, tomando en cuenta sus criterios para la toma de decisiones en cada una de las actividades por ejemplo para la contratación del personal docente. Mantener actualizado el inventario de los bienes muebles bienes muebles e inmuebles y demás enseres pertenecientes a la Institución. Estimular constantemente a los profesores hacia el mejoramiento de su formación profesional mediante la asistencia de cursos. Entregar oportunamente la debida documentación en la supervisión, participar en la elaboración del código de convivencia, ofrecer el oportuno asesoramiento pedagógico cuando así la situación lo requiera, supervisar las clases de los profesores, para conocer más de cerca su trabajo académico y así plantear más de cerca estrategias de aprendizaje que eviten la deserción estudiantil.

- Asistir puntualmente a la Institución, controlar la jornada de trabajo según los horarios establecidos, rendir cuentas sobre las cuentas financieras de la Institución ante los padres de familia. Orientar los derechos de los estudiantes, garantizando su matrícula, fortalecer las relaciones humanas con los compañeros profesores y naturalmente con los estudiantes y padres de familia.

- Socializar los ingresos y egresos económicos de la Institución con la participación del Comité Central de Padres de Familia, ofrecer la matrícula a todos los estudiantes sin ningún tipo de restricción, consiguiendo mayor participación estudiantil, erradicando la deserción estudiantil. Limar asperezas principalmente entre los docentes, comprender que nadie es indispensable en la vida, ninguna persona está por arriba de los demás, por el contrario todos están al mismo nivel.

- Exigencia por parte de los directivos hacia los profesores para que estos sean puntuales tanto en la asistencia como en la presentación de la debida documentación. Mayor participación en la estructuración de normas y reglamentos favoreciendo el ingreso inocuo de todos los estudiantes.

- Mejor desempeño del desempeño profesional docente y especialmente directivo, como responsables directos de quehacer educativo.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Estrategias educativas de liderazgo hacia el mejoramiento pedagógico en el ejercicio del desempeño profesional directivo del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, año lectivo 2011-2012.

7.2 JUSTIFICACIÓN

La educación es un deber y derecho ciudadano, en la cual el estado, la sociedad y la familia somos responsables de cumplir y hacer cumplir este deber y derecho. Luego de la recolección, análisis, resultados, interpretación y discusión se ha logrado que el desempeño profesional directivo necesite innovar estrategias pedagógicas en el ejercicio diario de sus funciones competentes.

La presente propuesta está dirigida a mejorar las competencias gerenciales, con estrategias que permitan desempeñar un sólido y fructífero trabajo con los profesores, estudiantes y padres de familia. Es evidente la carencia de actitudes positivas relacionadas con las competencias pedagógicas, por tanto los directivos se capacitarán sobre el correcto accionar a seguir para mejorar la educación, sus formas de orientarla y sus diversas formas de enseñanza.

Es imprescindible la relación de los actores educativos con el resto de la comunidad educativa, pues el ser humano es un ser eminentemente social por naturaleza y no puede vivir aislado de los demás, así mismo necesita de interrelacionarse con la comunidad educativa, ejerciendo el liderazgo cada vez más, asumiendo una serie de compromisos, retos que le permitirán transformar las actitudes limitadas por cierto grupo, por lo tanto la presente propuesta también estará dirigida para que los directivos interactúen acciones con estrategias de liderazgo en la comunidad educativa.

Es decir en la presente propuesta de mejoramiento dirigida a los directivos facilitará enfocar las causas, efectos y posibles soluciones de los directivos en cada uno de sus procedimientos en la Institución.

La presente propuesta logrará aportar lineamientos procedimentales y actitudinales en los directivos, para cambiar su accionar por mejores diligencias que coadyuvarán una mejor formación, un nuevo tipo de profesionales, útiles a la sociedad, forjando una patria cada vez más justa y solidaria.

7.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

Construir estrategias educativas de liderazgo hacia el mejoramiento pedagógico en el ejercicio del desempeño profesional directivo del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, año lectivo 2011-2012.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Plantear estrategias procedimentales para lograr un desempeño adecuado de los directivos, respecto de las competencias gerenciales, del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, año lectivo 2011-2012.
- Diseñar competencias pedagógicas de liderazgo en la comunidad en el ejercicio del desempeño profesional directivo del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, año lectivo 2011-2012.
- Contribuir al mejoramiento profesional de los educadores empleando estrategias pedagógicas basadas en el liderazgo en los directivos del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, año lectivo 2011-2012.
- Considerar a las estrategias educativas de liderazgo como una de las herramientas imprescindibles en toda actividad académica de los directivos del

Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, año lectivo 2011-2012.

- Coadyuvar mediante la presente propuesta el mejoramiento del desempeño profesional directivo enmarcada en lineamientos de liderazgo, del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, año lectivo 2011-2012.

7.4 ACTIVIDADES:

	Sensibilización	Diagnóstico	Estructuración	Aplicación
ACTIVIDADES A REALIZARSE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plenaria <p>Presentación inicial, basada en recomendaciones para mejorar el liderazgo escolar: Política y Práctica (opinión de profesores, sobre como desearían que se comportaran los directivos profesionalmente).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discusión <p>Organización en pequeños grupos, establecer las respuestas de los participantes sobre los problemas de los directivos profesionalmente, los mismos que ayudan a construir una visión colectiva de la situación actual y desarrollar un conjunto de prioridades para cada acción, todas ellas enfocada hacia la construcción de directivos con perfiles de liderazgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo grupal <p>Facilitadores para la capacitación de directivos.</p> <p>Directivos que integran grupos diferentes, trabajan en pequeños grupos para seleccionar estrategias en bases a los problemas encontrados y como aplicarlas en forma urgente en el Centro Educativo con todos los actores de la comunidad educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición <p>Socialización para llegar a un consenso de compromisos generales acerca de las prioridades principales y acordar tiempos de aplicación</p>

EVALUACIÓN	<p>Al terminar al año lectivo 2011-2012, los integrantes de la Comisión Pedagógica se reunirán para estructurar el plan de trabajo hacia el fortalecimiento del liderazgo en los directivos de la Institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recomendaciones planteadas para mejorar el liderazgo en los directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de problemas respecto de: las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad. ▪ Respuestas de los participantes por grupo. ▪ Listado de problemas. ▪ Fundamentación de cada uno de los problemas ▪ causas y efectos de los problemas señalados. ▪ Estrategias de trabajo con perfiles de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Priorización de problemas. ▪ Estructuración de soluciones específicas ▪ Selección de estrategias de liderazgo. ▪ Como aplicar estrategias de trabajo en el accionar educativo 	<p>Aplicación de estrategias de liderazgo.</p> <p>Relación de competencia gerencial.</p> <p>Relación de competencias pedagógicas.</p> <p>Relación de competencias de liderazgo con la comunidad.</p> <p>Relación laboral entre profesores, estudiantes y padres de familia.</p> <p>Opinión de los padres de familia, profesores, estudiantes.</p>

				Trato diario de profesores, padres de familia y estudiantes.
--	--	--	--	--

7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Dirigido a los directivos del Centro de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, año lectivo 2011-2012. El Centro Educativo “Teresa Samaniego Ávila” pertenece a una zona urbana, su jornada de trabajo es matutina, Institución creada el 16 de junio del 2003, establecimiento pequeño de con doscientos cuarenta y seis estudiantes legalmente matriculados. Actualmente se cuenta con diez Años de Educación Básica, diariamente educa a jóvenes tanto hombres como mujeres.

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO

Propuesta programada para el Director, Subdirector, miembros del Consejo Directivo del Centro de Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, año lectivo 2011-2012

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Recursos humanos	Recursos físicos	Recursos materiales	Recursos tecnológicos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitadores para la capacitación directivos. ▪ Personal directivo: director, subdirector, miembros del Consejo directivo. ▪ Integrantes de la comisión Pedagógica de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infraestructura adecuada. ▪ Sala de audiovisuales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Papel. ▪ Computadora ▪ Reforma Curricular. ▪ Pizarra digital ▪ Ley Orgánica de Educación Intercultural ▪ Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. ▪ Equipo de oficina 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infocus ▪ Videos

7.8 PRESUPUESTO

- Recursos económicos

Facilitadores para la capacitación de directivos	400
Permiso para el desarrollo del trabajo con los directivos institucionales	30
Transporte	80
Herramientas de trabajo	150
Material de oficina y otros	200
Total	860

7.9 CRONOGRAMA

TIEMPO ACTIVIDADES	Septiembre				Octubre				Noviembre			
	Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilización <p style="padding-left: 20px;">Recomendaciones para mejorar el liderazgo</p>	X											
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico <p style="padding-left: 20px;">Conformación de los problemas de los directivos</p> <p style="padding-left: 20px;">Construcción de una visión colectiva de la realidad</p>		X	X	X								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructuración Selección de estrategias en base a los problemas por parte de los directivos 					X	X	X					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicación 								X	X	X	X	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación 												X

8. BIBLIOGRAFÍA

- ALBORNOZ, Marlon (2000). **Calidad de la educación**. Editorial Trillas, México, pp 2,3.
- ARRIEN, Juan (2009). **La evaluación en la Educación**. Editorial Burgos, La Paz, pp 1.
- DIAZ BARRIGA, Arceo (2010). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo**. Editorial MCGramHill, México. pp 93, 106, 205,206.
- BOYATZIS, Abel (1982). **Evaluación profesional de los directivos**. Editorial Vaszo, Santa Fé de Bogotá, pp196.
- CASANOVA, Ambar(1999). **El rol de la evaluación en el sistema educativo**. Editorial Ariel. Madrid,pp8.
- CASSASUS, Holger(2003). **Los profesionales de la educación y la evaluación**. Editorial Trillas México, pp6.
- CHINININ, M,V. (2011). **Guía didáctica**. UTPPL Loja.
- CREAMER, Augusto (2012). **La evaluación escolar y sus parámetros**. Editorial Don Bosco, Quito, pp 1.
- CROSS, Melany (2002). **La evaluación y sus roles**. Editorial Cramber, Venezuela, pp 132.
- DE ZUBIRIA SAMPER Miguel. (2007). **Enfoques pedagógicos didácticos y contemporáneos**. Editorial Fipc. Santa Fé de Bogotá, pp 91, 105,128.
- DEL CAMPO, Arnoldo (2000). **Factores que influyen en el aprendizaje**, Editorial Vaszo Sata Fé de Bogotá, pp 18.

- DELANNY, Itamary. (2001). **La evaluación en el sistema educativo**. Editorial Núñez, La Haba.pp 15.
- GAMBA Y RÍOS (2005). **Un vistazo a la Educación**. Editorial Trivial, Madrid, pp2.
- IMBAQUINGO, Oscar (2012). **Legislación educativa**. Editorial Codu, Quito, pp 1.
- MARTÍNEZ ENRRIQUEZ, José Luis (2009). **La educación y sus formas de desarrollo**. Editorial Samper, la Habana, pp 5.
- MONTESDEOCA NURKINGE, Albert (2009). **Los procesos evaluativos en el campo educativo**. Editorial Gamba, La Habana, pp5.
- MONDY CRUZ, Madelyn, (1997). **La evaluación docente en pleno apogeo**. Editorial Malapet, Buenos Aires, pp 67.
- MURILLO, Javier (2004). **Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa**. Editorial Prentice Hall, Madrid. pp 15.
- LEDEZMA AUGURTO, Humberto Xavier (2005). **La pedagogía y sus procesos evaluativos**. Editorial Trillas, Mexico, pp 5,9.
- LÓPEZ SAMANIEGO, MariaBetsabé (1997). **Competencias docentes, equidad, ética y desarrollo profesional**. Editorial La Nación, Medellin, pp31.
- PALAFOX, Eduardo (2009). **La educación y el verdadero aprendizaje**. Editorial Sevilla PN, Mexico, pp17.
- RODRÍGUEZ, Luis (1999). **Psicología educativa**. Editorial Codeu, pp, 90.

- SCHMELKES, James (2009). **Competencias pedagógicas y didácticas en el aula**. Editorial Higher, Colorado, pp 4.
- TORRES, Rosa (2012). **Relaciones humanas y comunitarias**. Editorial Codeu, pp,12.
- VASCO ABELLANEDA, Stalyn (1999). **Perfiles de evaluación docente**. Editorial Areito. La paz, pp11.
- Tedesco, J.C Y Tenty, E. (2004) **Nuevos tiempos y nuevos docentes**. Buenos Aires. Disponible en:<http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/el-paro-de-la-une-no-es-en-respaldodel-mpd-190047-190047.html>. [Consulta 14-05-2012]
- CABRERA, S;LARDONE, M. y SCATTOLINI, N. (2010). **Experiencia tutorial en la Educación a Distancia**. Disponible<http://www.hoy.com.ec/suplemen/blan273/byn.htm>. [Consulta 20-05-2012]
- NUÑEZ CARPIO, Mario (2020), *Evaluación de la Práctica Docente. Una Revisión desde España*. Disponible <http://www.eeadistanciamalagaespaña/2010.html>. [Consulta 04-05-2012]
- upver-admineducativa.blogspot.com/.../concepto-de-administración. Gob. .es [Consulta 06-03-2012]
- unpasomas.fundacion.telefonica.com/.../liderazgo-nuevos-tipos-aprendizaje-deliderazgo. [Consulta 06-04-2012]
- es.scribd.com/.../EL-DESEMPENO-PROFESIONAL-DEL-DOCENT... Consulta [04-04-2012]

9. ANEXOS

Anexo N° 01



REPÚBLICA DEL ECUADOR



MINISTERIO DE EDUCACION
Y CULTURA

CENTRO EDUCATIVO DE EDUCACION BASICA FISCAL
"TERESA SAMANIEGO AVILA"
Gualaquiza-Morona Santiago-Ecuador

OFICIO CIRCULAR N° 040-CEEBTSA-D
Gualaquiza, 29 de febrero del 2012

Dra.

Carmen Sánchez

**COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA DE
LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA DE LA MODALIDAD
ABIERTA Y A DISTANCIA**

Presente.

De mis consideraciones:

Por medio de la presente reciba un atento y cordial saludo, augurando toda clase de éxitos en sus funciones encomendadas.

En vista que nuestro Centro Educativo de Educación Básica Fiscal "Teresa Samaniego Ávila", del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, ha sido considerado como medio de investigación:

CERTIFICO

Qué: La Srta. Lcda. Marlin Gloria Cueva Torres, de número de cédula 1104159692, realizó la investigación de tesis previo al título de Magister en Pedagogía, sobre la temática: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y DE BACHILLERATO DEL ECUADOR DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012, a partir del 3 de febrero del año 2012, con los estudiantes del Octavo, Noveno y Décimo Año de Educación Básica, con los docentes, directivos y demás personal que pertenece a la comunidad educativa a la que fue necesario aplicar los instrumentos pertinentes para recabar información investigativa.

Particular que pongo a consideración de la interesada y cuyo visto bueno es necesario para los trámites legales pertinentes.

Atentamente,

Lcdo. E. René Chica M.

**DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL
"TERESA SAMANIEGO ÁVILA"**



Anexo N° 02



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre 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 de interés de nuestra institución la formación superior para 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 social.

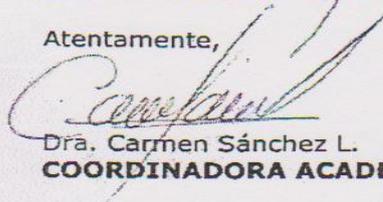
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a **MARLIN GLORIA CUEVA TORRES**, 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 ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA



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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
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 educativo 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. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y 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.					

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 extracurriculares.					
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 ocursó.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

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	VALORACIÓN				
	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

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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
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 respeto 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. Dedicó 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
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	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 entrevista 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.					

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:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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.

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.		

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		

B. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

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 Autoevaluación del Director

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 arquezos 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. Superviso 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 arquezos 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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horario 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 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!