



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 en el Colegio Nacional Nocturno “Nulti”, parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2011 – 2012”.

Tesis de grado

AUTOR:

Guzhñay Faicán, Elsa Patricia

DIRECTORA

Vivanco Vivanco, María Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2012

Certificación

Magíster.

María Elizabeth Vivanco Vivanco.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Nocturno “Nulti”, parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2011 – 2012” realizado por el profesional en formación: Guzhñay Faicán Elsa Patricia; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Cuenca, septiembre del 2012

f).....

Cesión de derechos

“Yo **Guzhñay Faicán Elsa Patricia**, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autor: Guzhñay Faicán Elsa Patricia

Cédula: 0102307881

DEDICATORIA

**El presente trabajo lo dedico con
mucho amor, a mi Creador por ser
la luz que siempre guía mi camino
y por impartir la fortaleza que la
necesitaba en los momentos difíciles.**

**Como no a mis hijos, esposo, padres,
hermanos, cuñadas, sobrinos y amigas
quienes siempre estuvieron a mi lado
para impulsarme al ver declinar
el cuerpo y la mente,
porque todos remaban
a conseguir mi meta trazada
en mi vida profesional.**

Lcda. Elsa Patricia Guzhñay Faicán

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) que a través de su modalidad a distancia me ha dado la oportunidad de innovarme en el campo personal y profesional.

Al Gobierno Provincial del Azuay por el apoyo económico del 50% que motivó para que los maestros de la provincia vean cumplir sus ideales que exige el mundo actual tan acelerado y del conocimiento.

Al Posgrado en Pedagogía por las orientaciones impartidas que me impulsaron a culminar con éxito mi carrera estudiantil.

Vaya también mi agradecimiento y muy merecido al cuerpo docente del Postgrado en Pedagogía por la asesoría continua y oportuna que me supieron brindar durante el trayecto de mi rol como estudiante de la Facultad.

Una especial gratitud a la Mgs. María Elizabeth Vivanco por su espíritu de entrega y coordinación como Directora de Tesis, al brindarme todo su apoyo durante el desarrollo de la misma.

De manera particular a los directivos, docentes , estudiantes y padres de familia del Colegio Nacional Nocturno “Nulti” por facilitarme el acceso a tan prestigiosa institución educativa y poder realizar el presente trabajo de investigación.

Lcda. Elsa Patricia Guzhñay Faicán

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	
Certificación	I
Acta de cesión de derechos	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Índice de contenidos	V
1. Resumen	1
2. Introducción	2
3. Marco teórico	7
CAPÍTULO I	
1. Calidad de las instituciones educativas	7
1.1 Base Legal	7
1.1.1 Ley Orgánica de Educación Intercultural: Capítulo..... Artículo...	7
1.2 Conceptos Básicos	7
1.2.1 Evaluación	7
1.2.2 Evaluación Educativa	8
1.2.3 Calidad	
1.2.4 Calidad Educativa	10
1.2.5 Estándares	11
1.2.6 ¿Qué es y quienes conforman una institución educativa?	12
1.3 El desempeño y la evaluación del Desempeño del profesional Docente y directivo.	13
CAPITULO II	
2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	14
2.1 Objetivo de la Evaluación	14
2.2 Principios de la Evaluación	14
2.3 Tipos de Evaluación	15
2.3.1 Por los agentes	15
2.3.1.1 Autoevaluación	15
2.3.1.2 Coevaluación	15
2.3.1.3 Heteroevaluacion	15
2.3.2 Por los momentos	15
2.3.2.1 Evaluación Diagnostica	15

2.3.2.2	Evaluación Formativa	16
2.3.2.3	Evaluación Sumativa	16
2.4	Criterios de la evaluación	17
2.4.1	Eficacia	17
2.4.2	Efectividad	17
2.4.3	Eficiencia	18
2.5	Evaluación de la Institución Educativa	18
2.5.1	La infraestructura	18
2.5.2	La aplicación de Nuevas Tecnologías	19
2.5.3	Las mejores herramientas para el aprendizaje	19

CAPITULO III

3	Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes	21
3.1	Evaluación del desempeño profesional de los docentes	21
3.2	Estándares de calidad educativa	22
3.3	Tipos de estándares	23
3.3.1	Estándares de aprendizaje	23
3.3.2	Estándares de desempeño directivo	24
3.3.3	Estándares de desempeño docente	24
3.3.4	Estándares de gestión escolar	24
3.4	Perfil del docente	24

CAPÍTULO IV

4	Evaluación del desempeño profesional directivo	28
4.1	Evaluación del desempeño directivo	28
4.2	Liderazgo educativo	29
4.3	Administración educativa	31
4.3.1	Elementos de la administración educativa	32
4.4	Perfil de un directivo	32
4.5	La Unidad Educativa del Milenio	34
4.6	Institución evaluativa según la ley	34

4.	Metodología	35
----	-------------	----

5. Resultados: análisis y discusión	38
6. Conclusiones y recomendaciones	99
7. Propuesta de mejoramiento educativo	102
7.1.- Título de la propuesta	102
7.2.- Justificación	102
7.3.- Objetivos de la propuesta	103
7.3.1.- General	103
7.3.2.-Específicos	103
7.4.- Actividades	104
7.5.- Localización y cobertura espacial	107
7.6.- Población objetivo	107
7.7.- Sostenibilidad de la propuesta	107
7.8.- Presupuesto	108
7.9.- Cronograma de la propuesta	109
8. Bibliografía	112
9. Anexos	114

1. RESUMEN

La presente investigación, se refiere a la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio “Nulti”, de la parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2011– 2012” iniciándose con la recopilación de información bibliográfica; metodología de investigación socioeducativa, participación, de actores educativos; cuyo objetivo fue: desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos de la institución.

Con la aplicación de instrumentos de evaluación a los actores educativos; observación de la clase demostrativa, los resultados determinaron que el desempeño profesional docente fue 72% (Bueno), directivos el 77% (Excelente) e institucional 74% (Bueno).

Se evidencia docentes utilizando métodos, técnicas tradicionales; pobreza de materiales, recursos didácticos, desinterés por innovarse, limitado involucramiento de la sociedad en educación, abandono gubernamental, razones para la propuesta de mejoramiento de la calidad educativa: “Capacitación a los docentes sobre la aplicación de estrategias de enseñanza/aprendizaje para mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional Nocturno “Nulti” de la parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 – 2013”

2. INTRODUCCIÓN.

"La educación no consiste en llenar un cántaro sino en encender un fuego." William Butler Yeats

La ciencia y la tecnología avanzan a pasos acelerados, frente a esta realidad, la educación no puede permanecer al margen; el mundo del conocimiento a inculcado a los jóvenes, adolescentes y adultos a continuar preparándose en este campo; razón por la que con el afán de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el tiempo de estudio para la Maestría en Pedagogía, así como el interés de conocer más de cerca la realidad ecuatoriana en cuanto a la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de una institución educativa del Ecuador, la Universidad exige como requisito realizar una investigación de campo, la misma que la realicé en el Colegio Nacional Nocturno Nulti.

La Reforma Curricular de 1996, la Actualización y Fortalecimiento Curricular del 2010, el Bachillerato Unificado y el programa de Evaluación Docente tratan de conducir a la educación al "cambio", basándose en estándares de calidad, en el desarrollo de contenidos, métodos, destrezas, estrategias, recursos, etc., para mejorar la calidad de la educación, todos ellos siendo socializados en un determinado momento educativo e impulsados por la política de los gobiernos de turno, cuyos resultados son evidenciados de acuerdo a la promoción de los estudiantes en cada año lectivo, en el desempeño profesional docente y directivo de una institución.

En nuestro país, la mayoría de docentes basan su proceso de enseñanza aprendizaje en simples lecturas de textos, explicaciones cortas, clases frías y desmotivadoras, subjetividades para los estudiantes, etc., lo que lleva a formar seres repetitivos, pasivos y calculadores, debilitando así su afán de aprender para ser capaces de solucionar sus propios problemas.

En tal sentido, las autoridades gubernamentales de turno, buscan cambios profundos en varios campos y más aún en educación que es la base para la formación integral del ser humano; entonces el docente pieza clave en la educación se encuentra inmerso en un programa de evaluación docente que permite conocer el

desempeño, su preparación, su rol, su liderazgo para encaminar a las futuras generaciones en su desenvolvimiento en la sociedad.

La evaluación permitirá comprender algunas de las razones por las que los docentes justifican el cumplimiento o incumplimiento de los contenidos y objetivos planteados en la Reforma: la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los temas que debían ser enseñados en cada año de estudio, la falta de claridad de las destrezas que debían desarrollarse, y la carencia de criterios e indicadores esenciales de evaluación

La evaluación al desempeño docente y directivo permitirá animar al profesorado a volver a los libros, buscar nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, actualizarse con capacitaciones permanentes, interactuar en círculo de estudios por su propio interés buscando el mejoramiento en la calidad educativa de la población ecuatoriana que tiene a su responsabilidad.

Con la Actualización y Fortalecimiento Curricular se destaca la teoría constructivista, la Pedagogía Crítica, la Pedagogía del Amor, que ubica al estudiante como protagonista principal del aprendizaje. El nuevo currículo busca resaltar aspectos como: el perfil de salida de los estudiantes; es decir, los desempeños que debe demostrar el estudiante al término de un año, ciclo; desarrollando así las capacidades para comunicarse, para interpretar, resolver problemas, convivir y participar activamente en la sociedad, demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo para comprender la vida natural y social.

Por lo expuesto, las autoridades educativas conjuntamente con el apoyo de los gobernantes de turno se han propuesto llevar a cabo un programa de evaluación docente sujeta a los indicadores de aprendizaje, desempeño docente, desempeño directivo, de difusión de la Actualización Curricular y la implantación de un Bachillerato Unificado tal como consta en la LOEI, todo ello con el afán de mejorar la calidad educativa y por ende el de construir una Patria grande y soberana.

El desempeño directivo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana. Entonces a través de los estándares de desempeño directivo se busca conocer las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, lo cual

facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

De esta manera el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

Ante esta realidad y expectativa de la sociedad, es importante destacar el rol protagónico de la UTPL al ser pionera en el campo de la investigación en especial del área educativa, que impulsa a sus estudiantes a ser testigos cercanos de la manera como esta cambiando el desempeño docente y directivo en nuestras instituciones educativas del país; encaminándolas hacia la búsqueda de soluciones prácticas y válidas que puedan ser aplicadas en el centro educativo investigado y por ende ayuden a mejorar su calidad educativa. Esta ardua labor, permite que la UTPL., obtenga mayor aceptación dentro de la sociedad nacional e internacional, ya que sus méritos percibidos la coloquen en nivel de gran prestigio y reconocimiento.

Toda investigación está enmarcada en unos objetivos claros y viables. Es así que para la presente investigación de campo se plantearon los siguientes objetivos:

El objetivo general:

Se “desarrolló un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”, (Chininín, 2011, pág. 13), el mismo que se alcanzó ya que a través de la investigación se recolectó la información para determinar el nivel Bueno; con el 74% en el que se encuentra la institución, siendo una muestra representativa de la provincia del Azuay y en general del Ecuador.

Los objetivos específicos:

Se “investigó un marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información del campo”. (Chininín, 2011, pág. 13) La búsqueda teórica sobre la evaluación, desempeño docente y directivo, estándares de calidad, perfil docente y

directivo permitió tener una base de conocimientos para analizar posteriormente los resultados de la indagación de campo realizada y en base a ello se encontró que el desempeño docente está basada en prácticas pedagógicas muy tradicionales.

Se “evaluó el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”. (Chininín, 2011, pág. 13) Al aplicar los once instrumentos de evaluación a los diferentes actores educativos permitió valorar y determinar el nivel bueno en el que se encuentran los docentes con el 72%, entonces se conoció las fortalezas y debilidades para tomar las decisiones a futuro.

Se “evaluó el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”. (Chininín, 2011, pág. 13). Ubicando a los directivos en un nivel de excelente con el 77%, con lo cual se puede felicitar la labor de los mismos

Se “formuló una propuesta de mejoramiento del profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato”. (Chininín, 2011, pág. 13) En base al análisis de los resultados obtenidos, se elabora la siguiente propuesta de mejoramiento: “Capacitación a los docentes sobre la aplicación de estrategias de enseñanza/aprendizaje para mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional Nocturno “Nulti” de la parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 – 2013”.

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con la aplicación de encuestas a docentes, directivos, estudiantes y padres de familia, la observación de una clase práctica de cada uno de los docentes del Plantel.

Además al iniciar la investigación se plantearon los siguientes supuestos:

“El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”. (Chininín, 2011, pág. 13).

“El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica a de deficiente, en función de os estándares de calidad” (Chininín, 2011, pág. 14).

Luego de contar con el sustento teórico respectivo, el objetivo era recopilar información valedera que permita conocer la realidad sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente, directivo en el Colegio Nacional Nocturno “Nulti” lo cual se alcanzó mediante la autorización por parte de las autoridades de la institución, la aceptación de los actores educativos del centro para que colaboren con la aplicación de las encuestas, las cuales fueron eficaces al momento de recolectar la información y tan solo existió un cierto reproche por los docentes al momento de observar la clase práctica por la maestrante. Al ser aplicados los instrumentos de evaluación para determinar el desempeño profesional tanto docente como directivo en el Colegio Nacional Nocturno “Nulti” se evidencian que los supuestos planteados no corresponden a la realidad de la institución, por que ella se encuentra en la categoría B, Buena.

Ahora el compromiso es para con la UTPL, y con la Institución Educativa que esperan se ejecute la propuesta para la **“Capacitación a los docentes sobre la aplicación de estrategias de enseñanza/aprendizaje para mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional Nocturno “Nulti” de la parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 – 2013”**, labor que se cumplirá con mucha responsabilidad y seriedad si la institución lo permite; siendo este uno de los valores que se practica durante la época de estudiante y en el transcurso de la vida si Dios lo permite.

Se pone en conocimiento de usted amigo lector el presente trabajo investigativo en el cual se realiza un análisis de la situación actual de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de una institución educativa, el mismo que se puede enriquecer con la propuesta que se hace al final; espero sea un granito de arena con el cual se pueda aportar al mejoramiento de la calidad de la educación ecuatoriana.

3. MARCO TEORICO

CAPITULO I

1. Calidad de las instituciones educativas

1.1. Base Legal

1.1.1. Ley Orgánica de Educación Intercultural Capítulo Cuarto Artículo 10 Literal f.

La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural –LOEI- desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo, la misma que entró en vigencia en abril del 2010 para revalorizar la función del docente ecuatoriano a través de entre otros aspectos, la entrega constante de beneficios y estímulos económicos. Un salario digno es una condición necesaria para la revalorización profesional de los docentes. Un docente remunerado con justicia y equidad es un docente motivado, dispuesto a compartir sus conocimientos, a adquirir nuevas destrezas, a educar, capacitar y guiar a los niños, niñas y adolescentes del Ecuador.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su Artículo 10, literal F, establece que las y los docentes del sector público tienen el derecho a “recibir una remuneración acorde a su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza”. (Ecuador, 2011).

La educación es un instrumento del Estado para formar a las nuevas generaciones con una concepción política, acorde a los intereses del mismo.

1.2. Conceptos Básicos

1.2.1. Evaluación

El diccionario define como:

EVALUACION: (de evaluar) f. Valuación

EVALUAR: fijar por cálculo el valor o el precio de una cosa o de un conjunto de bienes.

"Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. " (B. Maccario).

De estas definiciones se considera que para evaluar hay que fijar un valor, un patrón; pero sería adecuado analizar lo que plantean algunos especialistas al respecto.

No es tan fácil definir un término como “evaluación”, el cual con el tiempo ha ido perdiendo aquella simplicidad y precisión que tenía en la década del 30, cuando Ralph Tyler y otros autores nos hablaban de la evaluación como el procedimiento utilizado para medir la eficacia de un método y los resultados de una actividad, o sea, se reducía a comparar objetivos y resultados. Si bien esta concepción se conserva aun hoy día, su significado se ha ampliado y, en general, la evaluación se ha transformado en un autentico juicio de valor y en un enjuiciamiento sistemático del merito de un objeto o de un fenómeno determinado. Prácticamente, la evaluación dejó de ser solo una forma de medir establecidos y se convirtió en algo más como:

- Un diagnostico previo de las necesidades o programación
- Una valoración de la programación propiamente dicha, centrada en los objetivos
- Una evaluación del proceso y los resultados

Entonces la evaluación ya no es simple medida, sino que es criterial formativa y un instrumento clave en la toma de decisiones.

Stufflebean, Skinfield y entre otros especialista consideran que la evaluación es un proceso de planear, obtener y suministrar información útil para la toma de decisiones.

1.2.2. Evaluación Educativa

Según Scrive define a la evaluación educativa como: “La evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de

actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con el objeto de mejorar la actividad educativa valorada”(Scrive, 1967).

“Es un proceso integral y permanente que identifica, analiza y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos, recursos y resultados en función de los objetivos y destrezas alcanzados por los estudiantes.” (J., 2009, pág. 174).

1.2.3. Calidad

Se hace necesario definir el concepto de calidad en su concepción general, para luego entrar en la particular; es decir, la “calidad educativa”.

Del Diccionario de la Real Academia Española se define como calidad:

CALIDAD. (del latín *qualitas-atis*) f. Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie.

Por otra parte, Daniel Gallo considera la calidad como un conjunto de características de la producción y los servicios que determinan su aptitud para satisfacer los requisitos exigidos de acuerdo al uso o aplicación previsto.

O lo que plantea Ruth Rodríguez, como conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que determinan su amplitud para satisfacer las necesidades establecidas implícitas.

Pedro Lafourcade considera que es la calidad de ese algo que permiten apreciarlo como igual, mejor o peor que otras unidades de su misma especie.

En todas estas definiciones se puede apreciar un elemento común y es que la calidad de algo se refiere a un conjunto de propiedades o características de ese algo que permite apreciarla.

Pero se sabe que la calidad de algo es un concepto subjetivo de la realidad objetiva que se evalúa, porque si para nosotros se puede constituir hoy la calidad de algo, quizás mañana (o en un futuro, posiblemente, no muy lejano) este mismo objeto no

presenta la misma calidad, ya que los paradigmas por lo que se evalúa dicho objeto hayan cambiado.

Algo tiene calidad cuando ha sido realizado con elevados niveles de perfección a partir de la primera ejecución, con cero defectos evidenciándose un elevado nivel de dominio de los procesos necesarios, llegando a la satisfacción y respuesta de las expectativas intereses, necesidades y demandas de los destinatarios, tanto inmediatos como a medio y largo plazo.

1.2.4. Calidad educativa

La calidad educativa en su génesis debe remontarse a los albores de la humanidad, ya que la educación siempre estuvo ligada a la necesidad del hombre de perpetuar sus conocimientos empíricos transmitidos de padres a hijos y de abuelos a nietos, por lo que este proceso siempre ha estado presente en la vida del hombre.

En China antiguamente existían escuelas y había funcionarios estatales para inspeccionar las mismas. De igual forma ocurrió en Grecia, India, y se sabe que los romanos se ocupaban de supervisar las escuelas.

En la América precolombina había unas escuelas para las que iban a ser mujeres del Inca, que se ocupaban de prepararlas para las labores domesticas.

Pero si se analiza el porqué de estos inspectores, censores o la razón de ser de estos inspectores, censores o “curadores”, se comprende que está determinada por la necesidad de comprobar si lo que se debía enseñar se hacía bien o no, lo cual constituyo una forma elemental de evaluación de calidad, acorde a los paradigmas de la época.

Hablar de este tema resulta bastante polémico debido a que existen diversos criterios al respecto.

De la literatura consultada se observa que algunos autores conceptúan la calidad educativa como multidimensional, otros resaltan su condición de producto histórico, están los que la ven desde el ámbito de los factores de calidad, por sus dimensiones, etc.

Cuando se establece una definición de un concepto, este lleva implícito un conjunto de operaciones lógicas como son: definir, caracterizar, ejemplificar, dividir, limitar y generalizar; los cuales permiten conocerlo con profundidad. Por consiguiente, si no existe la suficiente claridad acerca de la esencia de la definición del concepto: “educación de calidad”, poco puede hacerse para decidir un adecuado sistema que permita evaluarlo.

Toda educación es portadora de una determinada calidad, que es inherente al ser del objeto: en este caso la educación; y esta calidad puede ser mayor o menor en la medida que sus características se acerquen o alejen de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos que imperen en una sociedad históricamente concreta.

Además, la educación no solo debe posibilitar el dominio de un “saber”, sino también el de un “saber hacer” y “saber ser”, que en la totalidad conforman a un hombre más integral, con un conjunto de cualidades positivas de la personalidad, que lo identifiquen con su cultura, creencias, ideología, en fin con su identidad nacional.

Por todo lo expuesto se puede definir a la calidad educativa como: las características del proceso y a los resultados de la formación del hombre, condicionados histórica y socialmente, y que toman una expresión concreta a partir de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos, y sociológicos imperantes en la sociedad que se trate”.

1.2.5. ¿Qué son los Estándares?

Según el diccionario de la Lengua Española, define a los estándares como:

Estándar: 1 adj. Que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia (Everest, pág. 414).

“Los **estándares de calidad educativa** son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (**docentes** y **directivos**), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.” (<http://www.educarecuador.ec>, 2012)

Dentro de educación los estándares se constituyen como una propuesta para impulsar procesos de mejora académica continua en todas las instituciones. Los estándares poseen atributos básicos como: claros, asequibles, articulados, pertinentes para la mejora y promotores de la reflexión colaborativa.

Claros.- Porque todos los involucrados en el sistema educativo necesitan conocer a donde se dirigen, qué metas tienen que alcanzar y como deben alcanzarlas.

Asequibles.- Ser alcanzables para todos los actores educativos; independientemente de su contexto y escuela, respetando su especificidad del trabajo docente y de la singularidad de cada escuela.

Articulados.- Entre los actores educativos se necesita formular juicios sobre el mérito o valor de las acciones que se desarrollan de manera cotidiana. Entonces los estándares deben ser de uso intensivo para todos los involucrados en la tarea educativa.

Pertinentes para la mejora.- Los estándares de desempeño docente se centran en los planes de mejora del desempeño para que los referentes den cuenta de los aspectos de la vida escolar.

Promotores de la reflexión colaborativa.- Existe un reconocimiento a la reflexión y en especial al realizarla en colectivo y que genera colaboración a través de conversaciones reflexivas en el campo escolar, con confianza para promover la mejora académica continua.

1.2.6. ¿Qué es y quienes conforman la Institución educativa?

La Institución Educativa está considerada como la primera instancia de gestión educativa con cierta autonomía y tiene una serie de áreas e instancias que constituyen la estructura de la institución. La misma que con el Director a la cabeza realiza la conducción de la institución educativa conjuntamente con los otros organismos e instrumentos de gestión como el PEI que genera compromisos con la

comunidad educativa para el mejoramiento de la calidad de la educación; definir las acciones que permite obtener un mejor servicio educativo en el que los educandos, Padres de Familia encuentren un espacio propicio para aprender y así afrontar con éxito los riesgos del futuro. Por todo ello debe existir el liderazgo e innovación permanente en la acción de la dirección y las demás instancias de gestión educativa.

Desgraciadamente en los momentos actuales de globalización y competencias, las instituciones educativas han sufrido una serie de transformaciones, muchas de ellas han ido quedando a la saga de otras instituciones, como tal se han quedado obsoletas, como la disminución del alumnado y no están de acuerdo a las exigencias del momento ni tampoco a las necesidades de los Padres de Familia, requiriéndose entonces de un permanente cambio e innovación de acuerdo a las actuales circunstancias.

1.3. El Desempeño y la Evaluación de Desempeño Profesional Docente y Directivo.-

Desempeño es el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; entonces la Evaluación al Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se ha comprometido docentes directivos y técnicos pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible.

A pesar de las resistencias los docentes consideran que la evaluación del desempeño es algo “justo y apropiado” (Navarro, 2003). Con la evaluación al desempeño docente y directivo permitirá conocer las falencias, los errores en el cuerpo humano, para buscar solución a los problemas y corregir las deficiencias a través de la toma de decisiones de manera participativa entre los actores educativos.

CAPITULO 2

2. Evaluación de la calidad educativa de las instituciones educativas

2.1. Objetivo de la evaluación

Evaluar para reconocer y mejorar; es decir la evaluación docente fomenta que todos los maestros y maestras ecuatorianos alcancen la excelencia para lograr cambios en educación y asegurar que se brinde en condiciones de calidad.

2.2. Principios de la evaluación

Lo que no se mide no mejora, es uno de los principios del desarrollo y es por eso que el Ministerio de Educación viene aplicando el sistema de evaluación continua a todos los actores educativos.

Los principios básicos de la evaluación son: validez, confiabilidad, flexibilidad e imparcialidad.

Validez.- Las evaluaciones son validas cuando ellas evalúan lo que pretenden evaluar.

Esto se logra cuando:

- Los evaluadores son completamente conscientes de lo que debe evaluarse (en relación con criterios apropiados y resultados del aprendizaje definidos).
- La evidencia es recogida a través de tareas que están claramente relacionadas con lo que está siendo evaluado.
- El muestreo de las diferentes evidencias es suficiente para demostrar que los criterios de desempeño han sido alcanzados.

Confiabilidad.- Las evaluaciones son confiables cuando son aplicadas e interpretadas consistentemente de estudiante a estudiante y de un contexto a otro.

Flexibilidad.- Las evaluaciones son flexibles cuando se adaptan satisfactoriamente a una variedad de modalidades de formación y a las diferentes necesidades de los estudiantes.

Imparcialidad.- Las evaluaciones son imparciales cuando no perjudican a los alumnos particulares – por ejemplo, cuando todos los estudiantes entienden lo que se espera de ellos y de qué forma tomará la evaluación. (Adaptado de Hagar et al. 1994).

2.3. Tipos de evaluación

Hay varios tipos de evaluación de acuerdo a los agentes y por los momentos en que se desarrolla el proceso evaluativo.

2.3.1. Por los agentes.

Autoevaluación.- “Permite unificar e identificar al sujeto con el objeto de evaluación. Tiene por finalidad tomar decisiones en función de la valoración positiva o negativa de una actuación específica, un trabajo realizado, o una tarea por cumplirse” (J., 2009).

Coevaluación.- “Consiste en la evaluación mutua, conjunta de una actividad o un trabajo que puede realizarse en pares para luego hacerlo en grupos pequeños. Permite al estudiante compartir, deberes, responsabilidades, actividades con el fin de recibir criterios, observaciones. Reflexiones, correcciones y recomendaciones”. (J., 2009).

Heteroevaluación.- “Consiste en que una persona evalúa a otra, sobre su: trabajo, actuación, rendimiento, participación y otros aspectos. Permite conocer al maestro dificultades y problemas de sus estudiantes. Tiene como finalidad reorientar y reforzar la actividad educativa. Es el momento en que el maestro se haga una autorreflexión porque puede ser el causante del bajo rendimiento y tratar de cambiar el proceso metodológico”. (J., 2009).

Al realizar estos tipos de evaluaciones se da la oportunidad de que el individuo haga su propia valoración de sus actos para hacer las enmiendas del caso; además, al evaluarse mutuamente habrá un criterio muy conciente del trabajo del otro, lo cual permitirá una mayor aceptación de los criterios que emita el otro y finalmente al evaluar al otro se conseguirá hacer un examen de conciencia para mirar los errores que debe modificar a futuro.

2.3.2. Por los momentos

Evaluación Diagnostica.- Este tipo de evaluación busca información para orientar las acciones por emprender, permitiendo al maestro-a conocer las necesidades de sus estudiantes. Tiene como finalidad tomar las decisiones más adecuadas, puede aplicarse: al inicio del año lectivo, de un proyecto, de un bloque curricular, de un trimestre, de un quimestre.

Cumple con una doble función, por una parte define los objetivos y las necesidades de los estudiantes, por otra da la oportunidad de precisar los medios y recursos. Las dos funciones conjuntas permiten recoger información sobre la realidad particular en base a fortalezas y debilidades. Se refiere a sujetos individuales involucrados en tareas sistemáticas de enseñanza y aprendizaje. Considera situaciones de enseñanza, de la evaluación en toda su complejidad.

Evaluación Formativa.- Es aquella que identifican características de la situación que no responden a lo esperado. Se realiza durante todo el proceso de enseñanza. La toma de decisiones debe realizarse con el fin de mejorar y ajustar el proceso en marcha. La función principal de esta evaluación es mejorar en conjunto al sistema o al menos una parte.

Los resultados permiten realizar ajustes de acciones de desarrollo del programa según los acontecimientos que se presentan. Considera estrategias docentes, materiales didácticos, actividades. Acorde a los resultados del aprendizaje permite detectar aciertos, errores, obstáculos individuales o grupales.

La evaluación formativa se centra en mejorar la formación a nivel de los sujetos, determinando el remedio más apropiado para superar las dificultades de cada estudiante a fin de que tenga un progreso.

Evaluación Sumativa.- Consiste en aseverar y asegurar el logro o fracaso de los sujetos o acciones, como en nuestro caso de aprendizajes, adquisiciones y producciones, en base al cumplimiento de algún propósito preestablecido, revelados en instrumentos idóneos y públicos.

Proceso que concluye en una decisión dicotómica de éxito o fracaso con respecto a un periodo de aprendizaje, de aceptación o rechazo de una promoción, de continuación de una acción o de detención de las mismas.

Este tipo de evaluación se realiza al final del proceso. Está asociada al establecimiento de un balance final que pone énfasis en la suma de los logros.

Todo docente al final del año lectivo se dedica a evaluar los resultados del aprendizaje de sus estudiantes, logros, errores, productos, con la finalidad de determinar si están en condiciones de ser promovidos al siguiente año de básica, curso o si acceden a la obtención de un título o documento que certifiquen, dando fe del cumplimiento personal de esos logros.

Cabe señalar entonces que la evaluación se realizará durante todo el proceso, no tan solo al final del mismo, ello permitirá ir realizando los cambios al encontrar errores u obstáculos para tomar las decisiones que sirvan para encaminar al éxito.

2.4. Criterios de la evaluación.-

Criterio es la norma para juzgar o atribuir un valor a la realidad. Los criterios son elementos fundamentales para valorar cualquier realidad educativa, desde un proyecto a un examen pasando por la conducta de los estudiantes o el clima o ambiente institucional.

Cada tema, hecho o rasgo específico, que sirve de base para emitir un “juicio”, se considera un criterio. Según Scriven, la evaluación de una institución debe realizarse de acuerdo a una fundamentada serie de criterios.

Los principales criterios que se tomarán como base para la evaluación del desempeño son: eficacia, eficiencia y efectividad.

2.4.1. Eficacia.-

Permite valorar el grado de cumplimiento de objetivos y/o metas de acuerdo a un criterio de referencia central asumido como válido. En el proceso de enseñanza – aprendizaje, se refiere al logro de cambios de la realidad del sistema educativo y la incidencia que éste tiene sobre la vida de la población.

Los criterios que facilitan la evaluación de la eficacia de los modelos a través de los planes, programas y proyectos establecidos como: la participación en la transformación del perfil educativo, ya que contribuye a mejorar las condiciones sociales, culturales, económicas y educativas de la población, también la satisfacción de usuarios y actores con el sistema; es decir, es la utilidad que brinda el sistema, su identificación con los objetivos y el grado de motivación que demuestran para realizar las tareas con calidad y por último el liderazgo que tiene que ver con el poder para convocar y movilizar a la sociedad, estructuras, personas y organizaciones de la localidad, en torno a la visión y misión de la institución.

2.4.2. Efectividad.-

La efectividad se refiere al cumplimiento de las acciones con un suficiente grado de calidad. Responde a la pregunta ¿lo que es nuestra responsabilidad, se hace bien?

En el caso del sistema educativo, se sistematiza en indicadores como: la representatividad, congruencia con prioridades, participación en red como proceso de estructuración social, responsabilidad en el cumplimiento de tareas y objetivos, suficiencia de recursos, etc.

2.4.3. Eficiencia.-

Es considerada como la relación de los efectos con los recursos asignados; tiene que ver con la forma como funciona, la institución. Se refiere al mejor uso de los recursos como expresión de que la alternativa escogida es mejor que las otras disponibles.

Entre sus indicadores está la funcionalidad como la agilidad en los flujos, claridad de los procesos, evitando la duplicidad y el desperdicio de esfuerzos; además, los costos, tiempo y rendimientos, no a los gastos innecesarios, ni a los desperdicios; debe propenderse al uso eficiente del recurso escaso; número de horas, personas, tareas, etc.

2.5. Evaluación de la institución educativa

2.5.1. La infraestructura

Las necesidades cualitativas crecen en lo que respecta a infraestructura educativa, ya que es necesario dotar de equipamiento, mobiliario, espacios de recreación y sobre todo, de herramientas tecnológicas a escala nacional, las cuales son necesarias para construir una sociedad de información, comunicación y conocimiento.

En los últimos 4 años se ha prestado más atención a las zonas urbano-marginales y rurales del país, donde la inversión sigue siendo insuficiente y los problemas de transporte, clima y desastres naturales dificultan aún más que el Estado llegue con servicios educativos.

A pesar de los grandes esfuerzos del Gobierno por dotar al país de las suficientes aulas y establecimientos, mobiliario y equipamiento en todos los niveles del área educativa, todavía queda mucho por hacer. Existe un alto déficit cuantitativo y cualitativo de infraestructura educativa, debido a la baja inversión en educación en el pasado, pero se sigue cumpliendo las metas planteadas.

Cada año crece la demanda de infraestructura educativa integral, ya sea por mantenimiento o por sustitución de aquellas estructuras que cumple su ciclo de vida útil. Por eso es imperativo dotar a todo el país del equipamiento, mobiliario y tecnología necesarios.

“En los últimos 4 años, la inversión para infraestructura en el Ecuador ha sido inmensa. Muestras de ello: entre los años 1999 y 2005 se invirtieron tan solo 49 462 389,57USD Y fueron intervenidos 1996 planteles, mientras que en los cuatro primeros años de este Gobierno (2007 – 2010), se invirtieron 384 391 639USD. Esto representa un 777% más y en un menor período de tiempo”. (Educación, 2010).

Al elevar el presupuesto a la educación se permitirá atender las necesidades prioritarias como: infraestructura para mejorar el ambiente en donde se desenvolverán los actores educativos; así también habrá la adquisición de material didáctico muy indispensable en el proceso de enseñanza/aprendizaje para los

estudiantes; además se logrará el equipamiento en las aulas con recurso para las TICs, etc.

2.5.2. La aplicación de las nuevas Tecnologías

Las nuevas tecnologías brindan la oportunidad de acceder a la nueva era de la información y el conocimiento, por lo tanto se constituye en una vía importante para mejorar la calidad de vida.

El mundo es hoy una gran sociedad de la información, impulsada por un vertiginoso avance científico. De ahí que estar ausente de esos avances es condenarse a no vivir el progreso. Por eso, el Ministerio de Educación concentra esfuerzos en la aplicación de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en las aulas, y fomenta la ciudadanía digital a través de la dotación de equipo informático y el uso de tecnologías e Internet en los establecimientos educativos fiscales de educación regular en todo el país; así como también capacitar y formar a estudiantes, maestros y directivos en el uso de las tecnologías, además de crear sistemas de seguimiento, evaluación y sostenibilidad de la implementación tecnológica.

2.5.3. Las mejores herramientas para el aprendizaje

“En la motivación, la acción o participación activa del alumno en el proceso de aprendizaje es fundamental, desde las actividades sencillas sicomotoras como la percepción de objetos hasta las mas complejas cognitivas como las síntesis o evaluación” (Portilla, 2011)

El aula debe ser un espacio rico en herramientas pedagógicas, estrategias de enseñanza /aprendizaje, materiales para estimular el desarrollo permitiendo llegar a la crítica, reflexión y creatividad en la formación integral de los estudiantes.

El proyecto de Fortalecimiento de la Calidad Educativa nace con el objetivo de apoyar la calidad de la educación a través de diversas estrategias y programas que permitan la instrumentalización del currículo. De ahí que el Ministerio de Educación busca mejorar la calidad educativa a través de la innovación en las prácticas de aula. Esto es posible mediante el uso de materiales educativos que favorezcan el desarrollo de destrezas y posibiliten la reflexión.

Con la dotación de materiales como: tangram, rompecabezas milenarios chinos de siete piezas estimulan el pensamiento lateral, enhebrados figurativos, bloques lógicos, bloques de construcción, globos terráqueos, atlas, diccionarios, materiales musicales entre otros, tienen el propósito de apoyar la realización de mejores prácticas de aula, permiten situaciones de aprendizaje más significativas, apoyan la reflexión de estudiantes y docentes, satisfacen las necesidades de ambientes letrados, favorecen el trabajo grupal y el autónomo, mejoran la atención de los estudiantes, favorecen la investigación en el aula, etc. Además se brinda una formación de docentes en el uso de los recursos, pues se trata de herramientas para el desarrollo de la creatividad, el razonamiento, la estructuración de ideas, el manejo de criterio... en fin, una gama de procesos de pensamiento.

CAPITULO 3

3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

3.1. La evaluación del desempeño docente

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, “los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la primera Guerra Mundial- especialmente dirigidos a operarios y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la segunda Guerra Mundial.

(Fuchs, 1997) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

. Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación de Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. (Mondy Noé, 1997) sostiene que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”.

En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” La Evaluación de Desempeño generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en

una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Para Werther y Davis (1989) una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.

En el ámbito educacional, Valdés (2000) señala que la Evaluación del Desempeño de un profesor 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 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”.

Entonces la evaluación al desempeño docente y directivo permitirá hacer un compromiso para alcanzar una mejor calidad de la educación, a través de una reflexión constante ya sea de manera individual y colectiva, posibilitándose así el crecimiento personal y profesional del talento humano que dirigen los procesos de enseñanza/aprendizaje y las instituciones educativas.

3.2. Estándares de calidad educativa.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación como docentes y directivos son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

El propósito principal de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas, los estándares sirven para precisar aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican

lo que se espera que aprendan los estudiantes. También ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiante está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias. Por último ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos, permite evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros.

Para los estudiantes, los estándares permiten ayudar a saber si están logrando las metas propuestas. Además los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo. Entonces permite que todo el estudiantado comparta metas comunes y promueva de esta manera los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

También estos estándares sirven a los padres, madres de familia y/o representantes para orientar el diálogo entre escuela – familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa. Así las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

3.3. Tipos de estándares

“Entre los tipos de estándares de calidad educativa, el Ministerio de Educación se encuentra diseñando cuatro tipos como son: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar” (<http://www.educarecuador.ec>, 2012), los mismos que a continuación vale la pena explicarlos.

3.3.1. Los estándares de aprendizaje.-

Una vez más cabe recalcar que los estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta el Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica y Bachillerato, se empezó por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional como son: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso

de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física. En definitiva estos estándares de aprendizaje responderán a ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Entre sus características para los estándares de aprendizaje se puede mencionara:

- Están inspirados en los ideales educativos enunciados por la Constitución.
- Están elaborados siguiendo las definiciones del currículo nacional.
- Propone aprendizajes básicos comunes que todo el sistema educativo debe lograr.
- Plantea metas que representan aprendizajes exigentes pero alcanzables, de manera que sirvan como estímulo al mejoramiento de la calidad educativa.

3.3.2. Los estándares de desempeño directivo.-

Así mismo estos estándares son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

3.3.3. Los estándares de desempeño docente.-

Son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Entonces estos estándares responden a cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

3.3.4. Los estándares de gestión escolar.-

Hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

3.4. Perfil del docente

Considerado al perfil como un conjunto de características peculiares (propias) ya sea a nivel personal como profesional que debe poseer el docente al momento de ejercer su actividad pedagógica la misma que le permite dar solución a las necesidades e intereses de un determinado grupo social de manera objetiva y en base a sus conocimientos, habilidades y actitudes que le permitirá demostrar un buen desempeño como profesional; es decir, con excelente preparación académica, psicológica, afectiva se convertirá en un buen maestro.

Por ello el docente es el profesional que debe demostrar: la creatividad, el equilibrio, la responsabilidad, la flexibilidad, la autonomía, la solidaridad, la ética, la criticidad entre otras características, para lo cual necesita saber situar y situarse en su contexto e integrar y utilizar los conocimientos a través del manejo de estrategias de autoaprendizaje, de esta manera podrá convivir con un respeto, comunicación adecuada, manejo de discrepancias y demostrar un trabajo en equipo con todos los actores educativos para llegar a la toma de decisiones, soluciones de problemas con rectitud, responsabilidad, honestidad, lo cual permitirá aportar al desarrollo de su profesión como docente, de la institución en donde labora y por ende al país.

Entonces para poder elaborar un perfil de educador/a acorde con la realidad y su profesionalidad, se deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento. Sólo el docente que conoce los límites de la disciplina y el lenguaje en el cual ella se expresa puede explicar por qué una determinada pregunta no es legítima en un determinado contexto.

Además cabe resaltar que el docente debe conocer muy de cerca los avances tecnológicos y científicos que deberá manejar pero que debiera manejar desde su formación misma. Son muy ambiciosos los perfiles que han elaborado algunos países, para poder estar a tono con los tiempos y con la competitividad, sin embargo no pueden apoyar la docencia como lo hacen los que si pueden competir.

Un docente al concluir su formación: deberá dominar los contenidos básicos comunes y ser capaz de contextualizarlos en su tarea docente. Poder fundamentar

teóricamente sus prácticas de enseñanza enmarcadas en concepciones éticas y sociales del conocimiento, en función de la escuela y de la educación.

- Demostrar condiciones personales y la formación ética y técnica requerida para establecer relaciones institucionales y personales positivas. Ser capaz de participar, conjuntamente con otros docentes, en la elaboración y la implementación del Proyecto Educativo Institucional, de acuerdo con el contexto social particular de la escuela, para así estar en condiciones de analizar y de interpretar los resultados de su trabajo, de evaluarlos y de modificarlos para mejorar la calidad de los aprendizajes con el desarrollo de actividades de búsqueda, sistematización y análisis de información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones y de investigaciones, así como de bibliografía actualizada sobre temas importantes.

. Así mismo los docentes serán capaces de: resolver los problemas de la educación y de la enseñanza que van a ser objeto de su intervención, las teorías que los explican y ayudan a comprender críticamente, lo mismo que de aquellas que le permitan entenderse a sí mismo y a sus alumnos, los saberes con los cuales va a formar a otros y de las competencias didácticas propias del ejercicio de su actividad formativa, las fuentes de la realidad y del criterio que contextualizan la profesión en los ámbitos local, nacional e internacional, y un dominio de la historia y de la lógica vinculado con la comprensión y la construcción de teorías pedagógicas, en tanto conocimientos que fundamentan su profesión y le otorgan identidad intelectual, los criterios y las normas que regulan la profesión y su ejercicio ético y responsable.

Además la formación propia del docente establece el siguiente perfil: un educador capaz de preservar y enriquecer su salud física, mental y social comprometido con los valores cívicos, éticos, morales, sociales, políticos, económicos, religiosos y culturales, dentro de un espíritu nacionalista, con amplia visión del universo, con sentimientos de justicia social, solidaridad humana, vocación docente y actitud crítica, creativa y científica en el ejercicio de la profesión.

Dentro de su desarrollo profesional deben tener un dominio cabal de su materia de su trabajo, por haber logrado una autonomía profesional que le permita tomar decisiones informadas, por comprometerse con los resultados de su acción docente, por evaluarla críticamente, por trabajar en conjunto con sus colegas, y por manejar

su propia formación permanente. El maestro de educación básica dispondrá de las capacidades que le permitan organizar el trabajo educativo, de diseñar y poner en práctica estrategias y actividades didácticas con el fin de que todos sus educandos alcancen los propósitos de la educación; de reconocer la diversidad de los niños que forman el grupo a su cargo. Atender a su enseñanza por medio de una variedad de estrategias didácticas que desarrollará de manera creativa. Reconocerá la importancia de tratar con dignidad y afecto a sus alumnos; Aprovechará los contenidos curriculares, las experiencias y conductas cotidianas en el aula, en la escuela para promover la reflexión y el diálogo sobre asuntos éticos, sobre problemas ambientales que disminuyen la calidad de vida de la población; ello propiciará el desarrollo moral autónomo de sus alumnos, favorecerá la reflexión y el análisis del grupo.

Pues la capacidad de aprendizaje y un espíritu crítico e innovador le permitirán valorar las nuevas corrientes e incorporarlas a su práctica, con el objetivo de hacer el mejor aporte posible a la comunidad educativa a la que pertenece.

Otra de las características del docente es el de ser íntegro, capaz de servir de modelo, de ejemplo a sus alumnos y a los que trabajan en su entorno. Que tenga capacidad de actuar con ecuanimidad y equilibrio, que exprese su identidad con la cultura nacional, y sensibilidad social en sus prácticas y actividades y con los seres que le rodean, demostrando así el respeto a su entorno y siempre comprometido con la excelencia. Que sea un individuo capaz de integrarse a una comunidad y de comprometerse con una visión de excelencia, para examinar críticamente y para transformar su práctica docente.

Como ven son muchas las acciones tanto morales, científicas, de gestión y competencias personales que debe exhibir un docente desde cuando se gradúa y es colocado en su aula, pero que pasa luego con ese docente?, quien lo apoya?, quien le ayuda?, quien lo supervisa o acompaña?, que investigaciones se hacen para verificar dicho perfil?, son interrogante muy difíciles de verificar.

CAPITULO 4

4. Evaluación del desempeño profesional directivo

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

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.
- Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del país.

Entonces este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa.

4.1. Evaluación del desempeño directivo

Se entiende por desempeño “el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible.

La evaluación del desempeño está al servicio del mejoramiento de las funciones del Directivo. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

Pero si los efectos de una Evaluación de Desempeño son insatisfactorios por parte del Director u otro profesional directivo se deberá establecer los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y eventualmente ajustar las metas y/o aportes institucionales, y las metas de desarrollo profesional de cada uno de ellos, pero si para el siguiente período y en caso de reincidir con evaluaciones insatisfactorias serán removidos de sus funciones.

4.2. Liderazgo Educativo

Según el diccionario de la Lengua Española, se define:

Líder.- (lí-der) s. m. y s.f. 1- Dirigente.

Líder.- 2- Persona que va a la cabeza de un grupo.

Liderazgo.- Da rumbo, guía, dirige para influenciar y entusiasmar a las personas, se guía por una visión futura e ideal y ante todo quiere lo apropiado, a través de la comunicación emocional, siendo así la calidad de un liderazgo se mide por los resultados que logra.

Un grupo incluye a varias personas que se relacionan entre sí por situaciones o que comparten intereses comunes. En un grupo, los miembros asumen papeles, desarrollan normas de actuación e interacción entre ellos y con otros grupos. Entonces alguien se convierte en líder de un grupo cuando hay una mayoría de personas dispuestas a seguirlo. Los seguidores le reconocen implícitamente como su líder y piensan que con él lograrán cumplir sus anhelos y aspiraciones. El liderazgo es un fenómeno social donde actúan las expectativas de un grupo, la

personalidad y la actuación del líder y también las circunstancias que favorecen la adhesión de seguidores. No se puede aislar en este fenómeno como elemento único al líder y pensar que la personalidad o la actuación de éste generan el liderazgo, aunque todo líder requiera mostrar un comportamiento que despierte la seguridad y el impulso de los seguidores.

Entonces se puede definir al liderazgo como el arte de inspirar confianza y entusiasmo en un grupo de personas (seguidores) para que se esfuerce voluntaria e intensamente en alcanzar los intereses del grupo más no los individuales. Su calidad de liderazgo se mide por los resultados que se logra desde una posición de mando de la persona, lo cual brinda una gran oportunidad de ejercer el liderazgo, aunque no le garantice el que pueda influir notablemente en la mente y los sentimientos de sus subordinados. Es así que la calidad de los resultados de un liderazgo puede ser positiva o negativa para los seguidores y la percepción individual o social sobre un líder puede ser diversa entre ajenos y seguidores y aún entre estos en el tiempo.

Para ejercer un liderazgo positivo, según: (García, 1997) deben:

- ❖ Estar basados en el respeto y la ética.
- ❖ Usar medios lícitos y democráticos.
- ❖ Centrado en intereses importantes del grupo y de la sociedad.
- ❖ Atacar con firmeza a las instituciones injustas.
- ❖ Buscar unificar alrededor de una causa justa.
- ❖ Proponer soluciones razonables.

La idea de líder nato, aunque carece de sustento científico, la insinuó implícitamente Platón al afirmar que en una sociedad unos nacen para mandar y otros para obedecer. La realeza hereditaria y los matrimonios entre familias reales apuntaban a mantener ese carácter genético del poder. La teoría de los grandes hombres o líderes natos capaces de ser líderes exitosos en cualquier circunstancia fue una creencia generalizada hasta inicios del siglo XX.

Más de un centenar de estudios llegaron a conclusiones débiles e inconsistentes entre sí. La aparente superioridad del líder sobre los seguidores en rasgos como la inteligencia, el nivel educativo, la posición social o económica, más parece

situaciones circunstanciales de apoyo que fuentes del poder y de la influencia de un líder. Se pudiera afirmar que los rasgos admirados corresponden a los valores de la cultura del grupo y favorecen la identificación de los seguidores, aunque no la garantizan. Entre los rasgos consistentemente menos aceptados aparecen la indecisión, la mentira y un escaso poder de comunicación, por lo contrario la confianza, la seguridad de contar con alguien en quien se pueda confiar permite que aparezca la firmeza y sinceridad que debe predominar en el que dirige, el dominio de uno mismo expresado en el despliegue de una personalidad positiva que reconoce tanto los acierto como los errores y que se sustenta en la estima propia y en la aceptación de una mismo y de los otros.

4.3. Administración educativa

“La administración es un proceso dinámico y evolutivo que se adapta continuamente a las condiciones políticas, sociales, económicas y tecnológicas e influyen en ellas. Está condicionada por ellas y la usa para lograr, en la forma más satisfactoria posible”. (DINAMEP, 1999)

Querer enfocar la educación como un proceso productivo que brinda un servicio puede romper los esquemas mentales de quienes consideran la educación como una tarea de beneficencia social, donde ni la calidad ni la productividad deben ser medidas y donde la competitividad pudiera ser peligrosa. Seguro que si la asignación de recursos públicos se hiciese sobre resultados logrados y en un entorno donde el cliente tuviera la opción real de elegir, los problemas que aquejan a numerosos centros educativos y al sector en general se resolverían con la simple elección del cliente de lo que él considerase lo mejor.

De ahí que todo ser humano con su trabajo debe ser capaz de generar felicidad, bienestar y riqueza. Los escasos recursos destinados a la educación deben ser productivamente utilizados, porque en sistemas ineficientes e ineficaces más recursos implican mayor derroche de los mismos. El reto de la educación en el presente siglo es incrementar, gracias a la informática y a las telecomunicaciones, los niveles de productividad y calidad, retos y tareas ejes de la gerencia educativa. Por lo tanto la administración educativa permitirá a los directivos del Plantel gobernar, manejar y cuidar de los bienes que tienen a su cargo, para propender al logro de los objetivos institucionales.

4.3.1. Elementos de la administración educativa

“Entre los elementos básicos de la Administración Educativa están las personas, las ideas, los recursos y los objetivos”. (DINAMEP, 1999)

Las personas.- Consideradas como los recursos o elementos de mayor importancia porque la administración es para las personas y mediante las personas; por ello que el administrador debe estar consciente de que las personas necesitan ser persuadidas o convencidas, comunicadas y capaces de desempeñar trabajos satisfactorios dentro del campo educativo para lograr los objetivos propuestos.

Las ideas.- Las ideas son aquellas respuestas que se inventan con el esfuerzo mental de las personas y que entre otras contestan a estos cuestionamientos o preguntas: ¿qué deseo alcanzar, con qué lograrlo, qué es lo más urgente, qué secuencia conviene seguir y en qué tiempo debe cumplirse? Con lo cual se forma un juicio y opinión que alguien tiene de una persona o cosa.

Los recursos.- Los recursos están considerados como todos aquellos medios que pueden utilizarse para lograr los objetivos propuestos.

Los objetivos.- son una medida de la eficiencia del proceso de conversión de los recursos, son los resultados preestablecido, más o menos alejados en el tiempo, que se pretenden alcanzar con la acción de la institución educativa, cuyas funciones son guiar, estimular y coordinar las decisiones y las acciones, sirven de base para la evaluación, motiva a los miembros y transmite las intenciones.

4.4. Perfil del Directivo

Se considera al directivo como aquella persona capaz de sentir a la institución como un todo y ver las distintas partes dependientes entre sí, para poder interactuar con otras personas y con grupos externos con efectividad y lograr la cooperación entre todos los involucrados; a través de un despliegue de métodos y procesos de cómo hacer con eficiencia un trabajo.

El directivo en la institución educativa asume sus roles o papeles de acuerdo con el nivel que ocupe dentro de la organización, con la personalidad del mismo y con las situaciones que se presenten. Él está presente para impartir orientaciones y controlar al nivel administrativo o gerencial, apoya el nivel operativo inferior para

proveer de los bienes o servicios que son productos de la institución procurando la eficiencia en las operaciones y la calidad de los productos.

Un directivo debe poseer habilidades críticas para orientar a los demás como:

- Demostrar un desarrollo de la autoconciencia en términos de valores, seguridad personal, fortalezas y debilidades en las relaciones interpersonales.
- Saber manejar adecuadamente la tensión diaria mediante técnicas de manejo del tiempo y el control de las presiones y preocupaciones.
- Poseer la capacidad para resolver los problemas creativamente sin bloqueos mentales, con flexibilidad de pensamiento y con enfoques racionales.
- Mantener una comunicación de apoyo aún en situaciones difíciles siendo activo al escuchar con empatía y usando formas de respuesta apropiadas.
- La formación de una base de poder e influencia sin caer en abusos de este poder ni en el manejo oculto de influencias.
- Crear y mantener un ambiente de motivación mediante incentivos oportunos y de valor que mejoren del rendimiento de los subordinados.
- La delegación efectiva de autoridad y el saber cuándo y cómo involucrar a los otros en las decisiones.
- El manejo equilibrado como mediador de los conflictos entre personas, de las quejas y de las críticas personales.
- Demostrar una conducción efectiva de reuniones de grupo mediante una adecuada preparación, una presentación efectiva y el desarrollo firme y ordenado de las mismas.

Todo ello permitirá que el directivo tome las decisiones mas adecuadas porque decidir es elegir entre alternativas de acción. En un mundo de certezas la decisión es simple y clara. Pero el mundo real casi siempre hay un conocimiento parcial y toda decisión lleva consigo un riesgo que es la probabilidad de que el costo, esto es el valor de las alternativas no elegidas, sea superior al beneficio de la elección hecha.

De ahí que muchos directivos demuestren grandes vacilaciones antes de decidir y tienden a posponer las decisiones para evitar equivocarse; pero, el costo de demorarlas puede ser más alto que el de arriesgarse. La indecisión caracteriza

entonces a malos directivos, ya que al tomar decisiones equivocadas retrasan el crecimiento y el desarrollo de las personas, de la institución y de los países.

4.5. La Unidad Educativa del Milenio

Las Unidades Educativas del Milenio son la manifestación de la educación de calidad. Estudiantes, docentes y comunidad interactúan rodeados de modernos equipos, técnicas pedagógicas e instalaciones de primer nivel en diferentes zonas del Ecuador. Todos ellos disfrutan de laboratorios bien dotados, bibliotecas digitales, aulas de info-pedagogía, programa de alimentación escolar, textos y uniformes escolares gratuitos.

Los maestros tienen la oportunidad de acceder a sus cargos en estas Unidades Educativas del Milenio mediante evaluaciones especialmente desarrolladas y normadas por el Ministerio de Educación para ser los promotores del uso de las aulas temáticas con equipos de apoyo y tecnología de punta; de las bibliotecas adecuadas y de los espacios para la práctica de la lectura; del mobiliario ergonómico, de los laboratorios y de los centros de prácticas técnicas, deportivas y culturales.

4.6. Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural de acuerdo con la Constitución de Ecuador, dispone crear el Instituto Nacional de Evaluación, cuya finalidad es promover la calidad de la educación en el país a través de una serie de evaluaciones internas o externas a los componentes como son: la gestión educativa de las autoridades, rendimiento académico de los estudiantes, desempeño docente, desempeño institucional, etc., siempre de acuerdo a los estándares de evaluación, cuyas funciones son: diseñar y aplicar instrumentos de evaluación, desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación, procesar y analizar la información recopilada con las evaluaciones, publicar los resultados, etc.

Es hora de tomar en serio la formación integral de los ecuatorianos, un proceso de evaluación permitirá dar cambios a procesos tan enraizados pero que a la final con un proceso de socialización se tomará un nuevo rumbo para llegar a la calidad deseada.

4. METODOLOGIA

Dentro del campo de la investigación es importante que el actor principal (investigador) fundamente sus bases en un método viable, confiable y verificable, cuyos resultados aporten significativamente al análisis de la realidad y por ende al planteamiento de alternativas de solución; el método adecuado es el científico cuya finalidad es la de comprobar las hipótesis sustentadas en una base teórica sólida.

4.1. Participantes: La presente investigación de campo se la realizó en el Colegio Nacional Nocturno “Nulti” ubicado en la parroquia rural Nulti del cantón Cuenca de sostenimiento fiscal y de jornada vespertina hasta diciembre del 2011 ya que por disposición ministerial tuvo que pasar a laborar en jornada matutina desde enero del 2012.

Para detectar la realidad de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011 – 2012 en el centro educativo: se escogió al Colegio Nacional Nocturno “Nulti” del área rural, realizándose una indagación previa sobre su accesibilidad así como la predisposición de las autoridades y cuerpo docente para apoyar a la realización de la investigación.

Dentro del grupo de participantes para el proceso investigativo se cuenta con una población de 107 estudiantes, 10 docentes, 66 padres de familia, 1 rector, 1 supervisor, 3 miembros del consejo directivo o técnico, 9 miembros del consejo estudiantil, 7 miembros del comité central de padres de familia; quienes facilitaron la información necesaria y oportuna para la investigación.

4.2. Muestra de investigación: La presente investigación se pudo trabajar con toda la población; es decir con los 107 estudiantes, 66 padres de familia 10 docentes que laboran en el plantel logrando obtener información necesaria y confiable para el trabajo encaminado.

4.3. Técnicas e Instrumento de investigación: El diseño metodológico para la investigación se fundamentará en: la investigación bibliográfica, la investigación de campo, el método analítico, sintético e inductivo. Unas técnicas dinámicas y llamativas como: la técnica de la observación, a través de la cual se podrá captar las características de la práctica docente frente a sus estudiantes, información que será

de mucha utilidad para la redacción de la discusión; la aplicación de los instrumentos de evaluación a los docentes, directivos y estudiantes, permitirán establecer comparaciones y por ende validar los resultados dirigidos hacia la toma de decisiones en bien de los estudiantes del mencionado centro educativo.

Para realizar la investigación de manera organizada, se utilizarán los instrumentos de evaluación para la autoevaluación de los docentes, un instrumento para la Coevaluación de los docentes, otro para la evaluación de los docentes por parte del rector, un instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, un instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes y una matriz de evaluación: observación de clase, donde se destaca de manera directa la labor del docente en relación con sus estudiantes; entonces, con estos instrumentos se obtendrán los resultados para la evaluación del desempeño docente en la institución educativa; además, se aplicarán instrumentos como: autoevaluación del director o rector, un instrumento de evaluación del rector por parte del consejo directivo o técnico, instrumento de evaluación del rector por parte del consejo estudiantil, instrumento de evaluación del rector por parte del comité de central de padres de familia y el instrumento de evaluación del rector por parte del supervisor, todos ellos permitirán obtener los resultados para la evaluación de la calidad del desempeño directivo en la institución.

4.4. Diseño y procedimiento: Los pasos del proceso de investigación socioeducativa basado en el paradigma de análisis crítico se irán cumpliendo secuencialmente iniciando con el desarrollo del marco teórico en base al material bibliográfico entregado por la UTPL, luego con aquellos que se dispone en el hogar, también se acudirá a las diferentes bibliotecas que hay en la ciudad para consultar en textos relacionados con el tema; además, se realizarán consultas en el internet; las asesorías virtual y vía telefónica con la directora del proceso; luego, se solicitará al Sr. Rector de la institución educativa escogida la autorización y apoyo en la realización de la investigación, aplicando los instrumentos de investigación preparados para tal efecto y posteriormente transformarlos en tablas y gráficos estadísticos para proceder a su respectivo análisis e interpretación de resultados, así como en base a ello, elaborar la respectiva propuesta de mejoramiento; sobre el problema relevante que relució en la investigación, luego procederé a la redacción

del informe final con sus respectivas revisiones y posteriormente la presentación del informe escrito o tesis.

4.5. Comprobación de los supuestos.

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

Al culminar con la investigación de campo y con evidencias en la mano se rechaza esta hipótesis por cuanto el colegio nacional nocturno “Nulti” cuenta con maestros que obtuvieron el 72% ubicándose en la categoría B que equivale a buena, requiriéndose realizarse una propuestas de mejoramiento educativo en lo que compete a las prácticas pedagógicas de los maestros, buscando una correlación con el aprendizaje de los estudiantes para lo cual se apunta a mejorar esta deficiencia realizando capacitaciones a través de talleres participativos que busquen el incremento y actualización sobre las estrategias de enseñanza como las de aprendizaje tanto para los docentes como para los estudiantes.

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

Por los criterios de docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades se rechaza esta hipótesis ya que los resultados de la investigación de campo realizada en el colegio nacional nocturno “Nulti” indican que la labor del directivo es excelente, obteniendo el 77% ubicándolo en la categoría A.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A continuación se presentan los resultados de la investigación de campo cuyos datos fueron recolectados con la aplicación de las encuestas o instrumentos de evaluación a la población seleccionada para el efecto, tales como: Docentes, Estudiantes, Padres de Familia, Miembros de Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité de Padres de Familia, Supervisor y de la clase impartida por todos los docentes del Plantel, utilizando las siguientes tablas estadísticas.

5.1. RESULTADOS.

TABLA 1

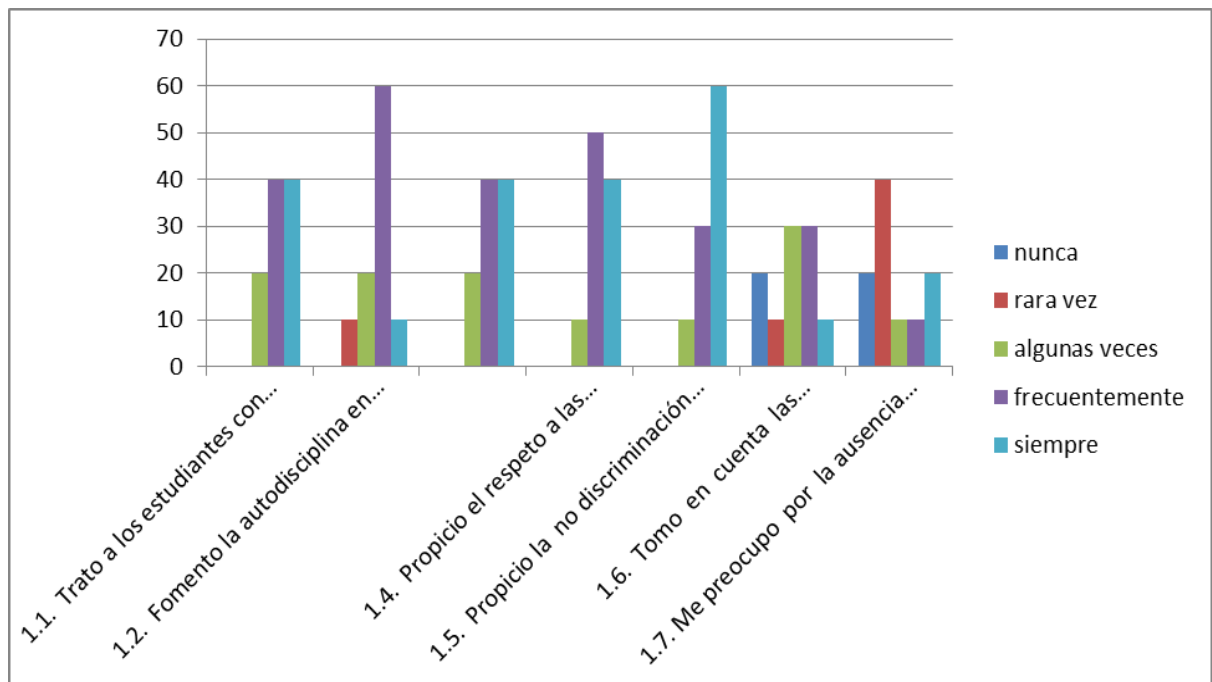
Autoevaluación de los docentes

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	1	10	2	20	6	60	1	10	10	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	10	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	2	20	1	10	3	30	3	30	1	10	10	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	2	20	4	40	1	10	1	10	2	20	10	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



El termino sociabilidad pedagógica es la calidad o cualidad de sociable, de comunicación y de relacionarse con los demás en el campo de la educación; a través, de una buena práctica de valores como el respeto, la cortesía, la tolerancia, la responsabilidad, la confianza, buscando compaginar mutuos intereses, ideas, necesidades entre docentes, estudiantes, autoridades, padres de familia, para ser orientados hacia un fin en común.

El 40%, 50% y 60% de la población investigada manifiestan que siempre y frecuentemente tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, llaman la atención con firmeza, pero con respeto y a su vez propician el respeto a las personas con capacidades diferentes, propiciando la no discriminación entre compañeros. Mientras que el 20% de la población investigada expresan que algunas veces lo hacen.

Tan solo el 30% siempre y frecuentemente toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.

El 40% de la población investigada rara vez se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes o llaman a los padres de familia y/o representantes.

TABLA 2
Autoevaluación de los docentes

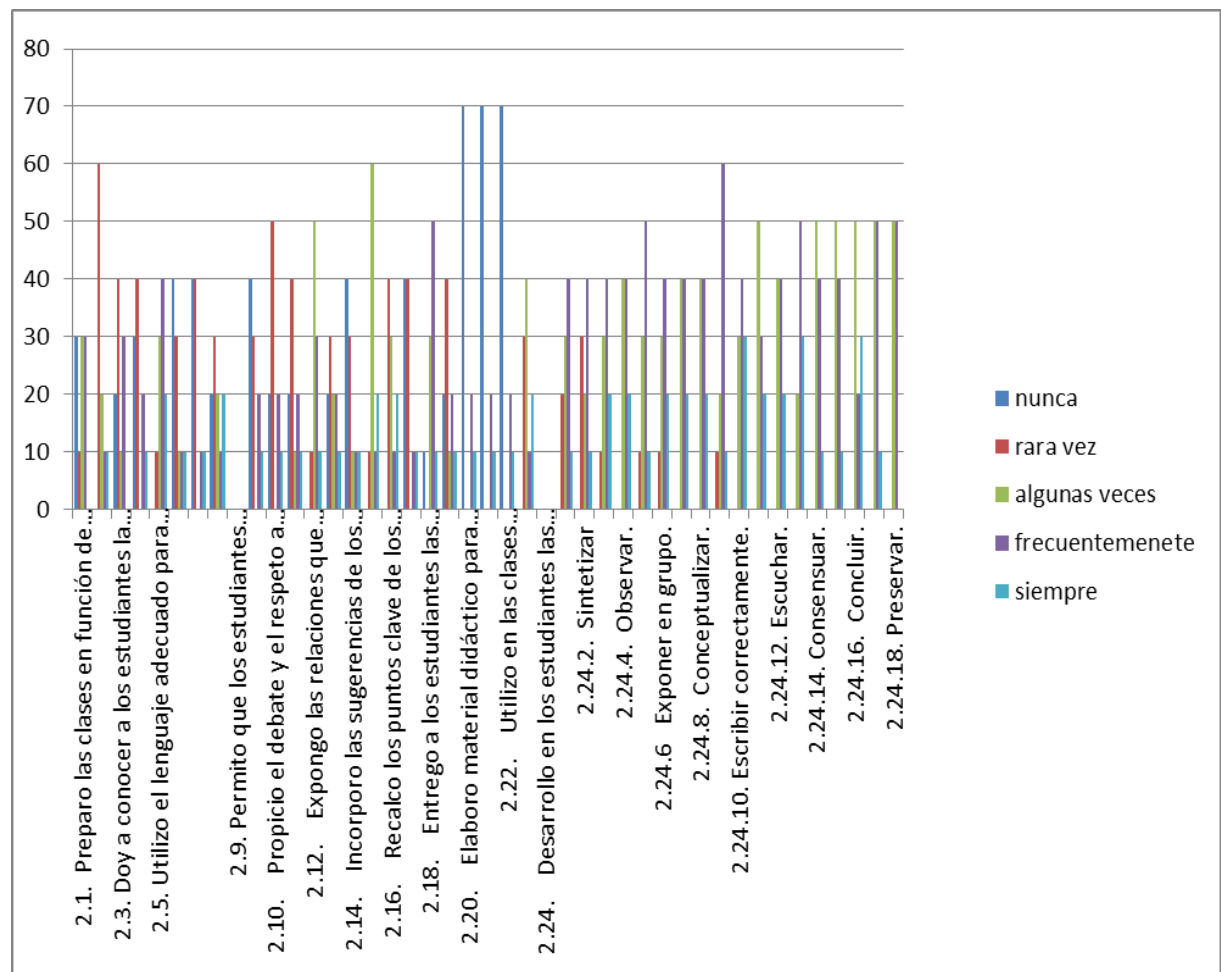
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	3	30	1	10	3	30	3	30	0	00	10	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	00	6	60	2	20	1	10	1	10	10	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	2	20	4	40	1	10	3	30	0	00	10	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	3	30	4	40	0	00	2	20	1	10	10	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	00	1	10	3	30	4	40	2	20	10	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	4	40	3	30	1	10	1	10	1	10	10	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	4	40	4	40	0	00	1	10	1	10	10	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	2	20	3	30	2	20	1	10	2	20	10	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	4	40	3	30	0	00	2	20	1	10	10	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	2	20	5	50	0	00	2	20	1	10	10	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	2	20	4	40	1	10	2	20	1	10	10	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	00	1	10	5	50	3	30	1	10	10	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	2	20	3	30	2	20	2	20	1	10	10	100

2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	4	40	3	30	1	10	1	10	1	10	10	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	00	1	10	6	60	1	10	2	20	10	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	00	4	40	3	30	1	10	2	20	10	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	4	40	4	40	0	00	1	10	1	10	10	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	1	10	0	00	3	30	5	50	1	10	10	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	2	20	4	40	1	10	2	20	1	10	10	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	7	70	0	00	0	00	2	20	1	10	10	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	7	70	0	00	0	00	2	20	1	10	10	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	7	70	0	00	0	00	2	20	1	10	10	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	00	3	30	4	40	1	10	2	20	10	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	00	2	20	3	30	4	40	1	10	10	100
2.24.2. Sintetizar	0	00	3	30	2	20	4	40	1	10	10	100
2.24.3 Reflexionar.	0	00	1	10	3	30	4	40	2	20	10	100
2.24.4. Observar.	0	00	0	00	4	40	4	40	2	20	10	100
2.24.5. Descubrir.	0	00	1	10	3	30	5	50	1	10	10	100
2.24.6 Exponer en grupo.	0	00	1	10	3	30	4	40	2	20	10	100
2.24.7. Argumentar.	0	00	0	00	4	40	4	40	2	20	10	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	00	0	00	5	50	4	40	2	20	10	100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	00	1	10	2	20	6	60	1	10	10	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	00	0	00	3	30	4	40	3	30	10	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	00	0	00	5	50	3	30	2	20	10	100
2.24.12. Escuchar.	0	00	0	00	4	40	4	40	2	20	10	100
2.24.13. Respetar.	0	00	0	00	2	20	5	50	3	30	10	100
2.24.14. Consensuar.	0	00	0	00	5	50	4	40	1	10	10	100
2.24.15. Socializar.	0	00	0	00	5	50	4	40	1	10	10	100
2.24.16. Concluir.	0	00	0	00	5	50	2	20	3	30	10	100
2.24.17. Generalizar.	0	00	0	00	5	50	5	50	1	10	10	100
2.24.18. Preservar.	0	00	0	00	5	50	5	50	0	00	10	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



La formación integral del ser humano busca que el docente demuestre una buena preparación pedagógica y didáctica para enseñar, educar e instruir a los niños acorde a las necesidades y problemas que se enfrentan en el diario vivir.

El 40% de la población investigada afirma que rara vez y algunas veces se preparan las clases, utilizan un lenguaje adecuado, se realiza una breve introducción al tema, se permite al estudiante que exprese sus inquietudes, se estimula el análisis y la defensa de los criterios de los estudiantes, se recalca los puntos clave de la clase, se realiza un resumen, se reajusta la programación en base a los resultados de la evaluación, se utiliza bibliografía actualizada.

El 50% manifiestan que algunas veces desarrollan las habilidades intelectuales en los estudiantes

El 70% expresan que nunca elaboran material didáctico para sus clases o utilizan material didáctico y las TICs.

El 60% rara vez y algunas veces seleccionan los contenidos de aprendizaje según el nivel cognitivo y socio afectivo del estudiante, exponen la relación que existe entre los diversos temas y explican la importancia de los mismos para su vida futura

TABLA 3

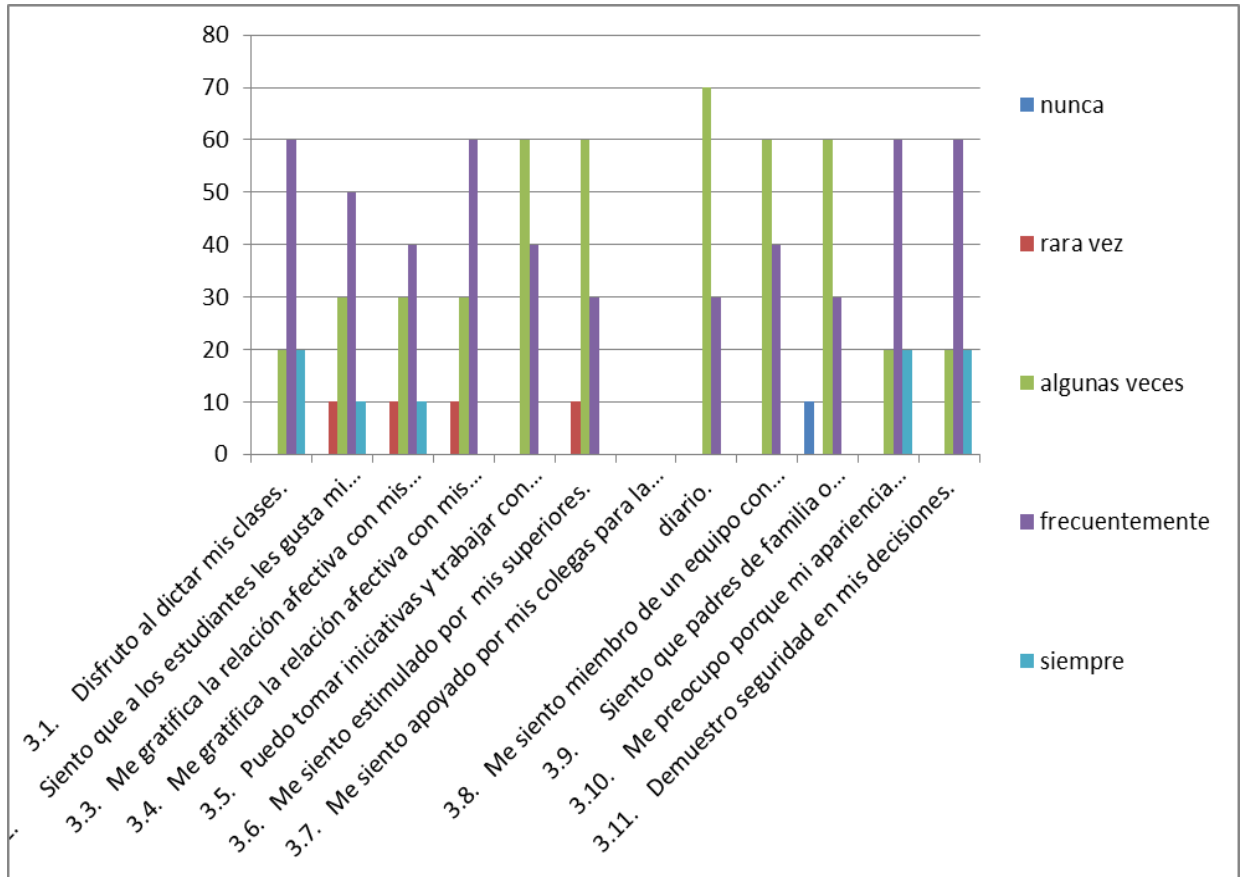
Autoevaluación de los docentes

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	00	0	00	2	20	6	60	2	20	10	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	00	1	10	3	30	5	50	1	10	10	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	00	1	10	3	30	4	40	2	20	10	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	00	1	10	3	30	6	60	0	00	10	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	00	0	00	6	60	4	40	0	00	10	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	00	1	10	6	60	3	30	0	00	10	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	00	0	00	7	70	3	30	0	00	10	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	00	0	00	6	60	4	40	0	00	10	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	1	10	0	00	6	60	3	30	0	00	10	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	00	0	00	2	20	6	60	2	20	10	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	00	0	00	2	20	6	60	2	20	10	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay

DESARROLLO EMOCIONAL



El desarrollo emocional es adquirido con el transcurso de la vida del individuo; entonces los estudiantes necesitan de una seria responsabilidad por parte de los adultos (docentes, autoridades, padres de familia) en su accionar para que logren una base educativa sólida y humanitaria capaz de estabilizar las emociones, las mismas que son importantes para el éxito.

El 60% de la población investigada coinciden que algunas veces toman iniciativas y trabajan con autonomía, , se sienten estimulados por los superiores, apoyado por sus colegas y miembro de un equipo con objetivos definidos

El 60% dicen que frecuentemente disfrutan al dictar sus clases y perciben que sus estudiantes también disfrutan de ellas, les gratifica la relación afectiva con sus colegas, se preocupan por la apariencia personal, y demuestran seguridad en las decisiones.

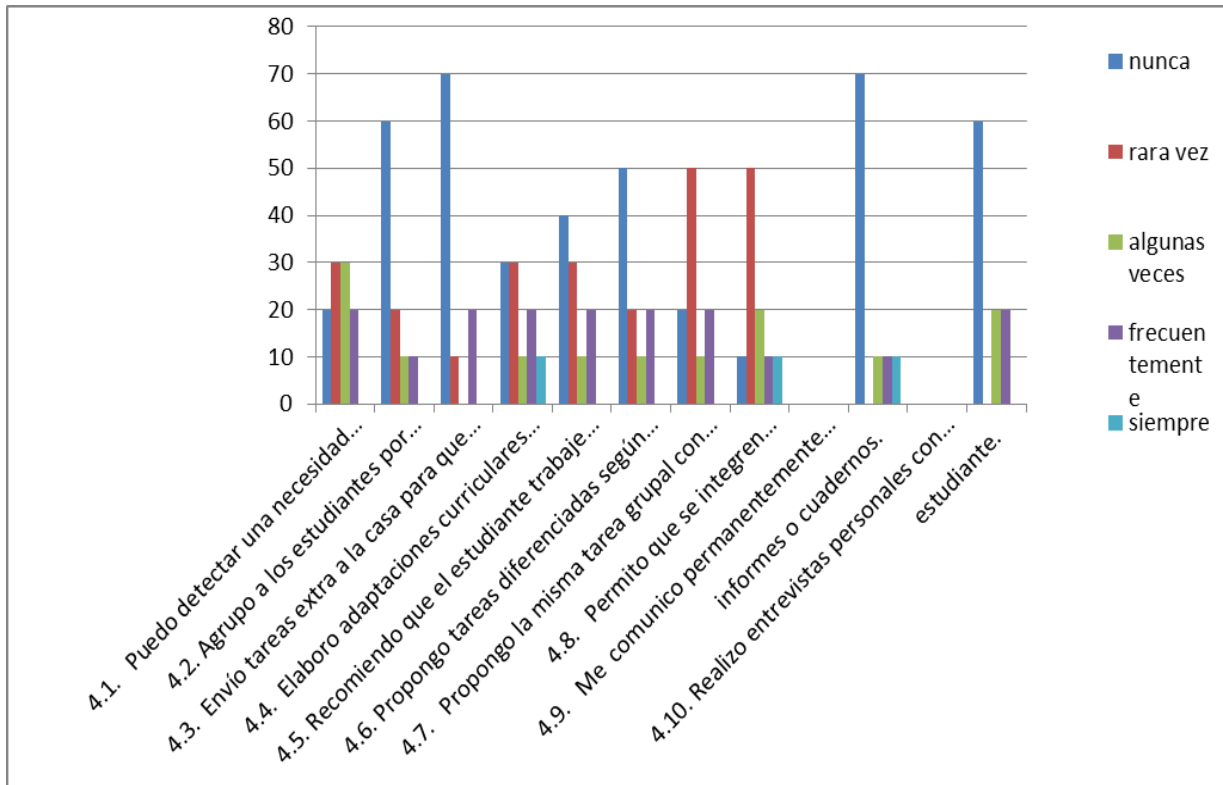
TABLA 4
Autoevaluación de los docentes

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	2	20	3	30	3	30	2	20	0	00	10	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	6	60	2	20	1	10	1	10	0	00	10	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	7	70	1	10	0	00	2	20	0	00	10	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	3	30	3	30	1	10	2	20	1	10	10	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	4	40	3	30	1	10	2	20	0	00	10	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	5	50	2	20	1	10	2	20	0	00	10	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	2	20	5	50	1	10	2	20	0	00	10	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	1	10	5	50	2	20	1	10	1	10	10	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	7	70	0	00	1	10	1	10	1	10	10	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	6	60	0	00	2	20	2	20	0	00	10	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES



Los seres humanos con capacidades especiales son aquellas que necesitan un proceso de aprendizaje diferente para desarrollar sus habilidades y capacidades. Ellos son vulnerables, necesitan del apoyo constante y tener confianza en sus posibilidades de encontrar caminos para crecer y realizarse plenamente.

Entre el 50%, 60% y 70% de la población indican que nunca agrupan a los estudiantes por dificultades y los atienden en forma personal o se propone tareas diferenciadas, peor se envían tareas extra a la casa para que el estudiantes desarrolle las habilidades en las que tiene problema, tampoco se comunican permanentemente con los padres de familia o representantes con escuelas, informes o cuadernos para informarles sobre el avance académico o personal del estudiante.

El 50% manifiestan que rara vez proponen la misma tarea la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad o permiten que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.

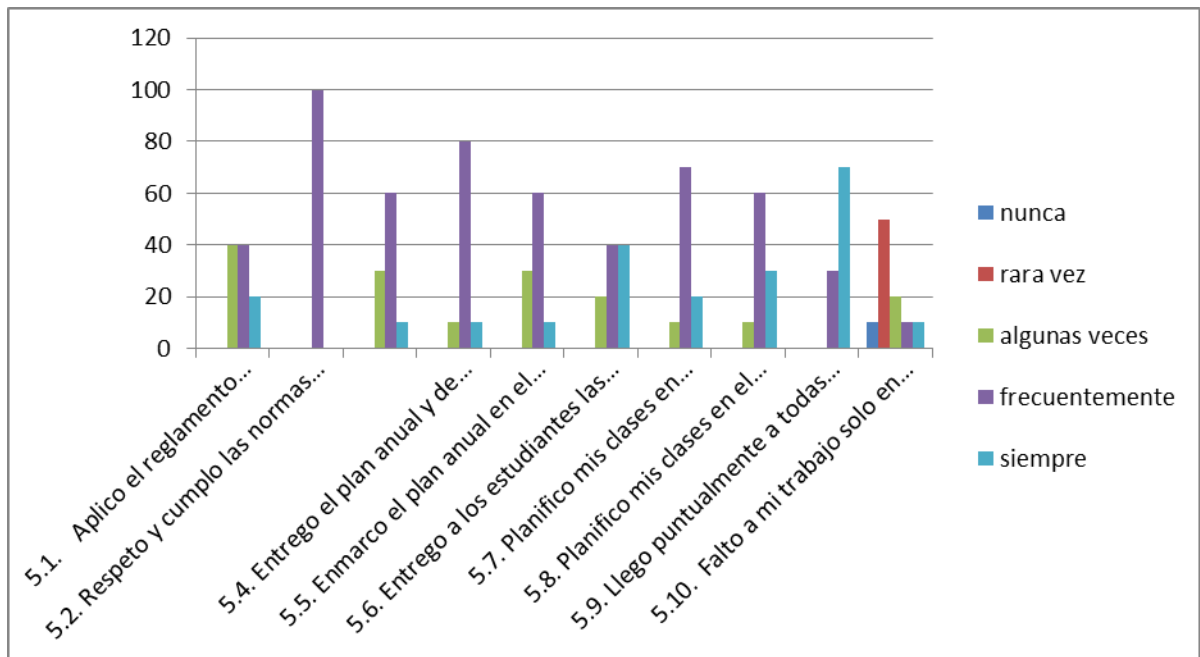
TABLA 5
Autoevaluación de los docentes

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	00	0	00	4	40	4	40	2	20	10	100
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	00	0	00	0	00	10	100	0	00	10	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	00	0	00	3	30	6	60	1	10	10	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	00	0	00	1	10	8	80	1	10	10	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	00	0	00	3	30	6	60	1	10	10	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	00	0	00	2	20	4	40	4	40	10	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	00	0	00	1	10	7	70	2	20	10	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	00	0	00	1	10	6	60	3	30	10	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	00	0	00	0	00	3	30	7	70	10	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	1	10	5	50	2	20	1	10	1	10	10	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay.

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



El establecimiento de normas leyes o reglamento en una institución educativa permite que el grupo humano inmerso lleguen a respetar, acordar, consensuar las ideas, opiniones para lograr una convivencia entre todos sus integrantes, eliminando así los autoritarismos, desobediencias, irresponsabilidades, etc.

Entre el 60%, 70%, 80% y 100% frecuentemente cumplen con las normas académicas e institucionales, elaboran y entregan el plan anual en el plazo, el mismo se enmarca en el PEI, planifican las clases en función del horario establecido y marco curricular nacional.

El 50% indican que faltan al trabajo solo en caso de fuerza mayor.

TABLA 6

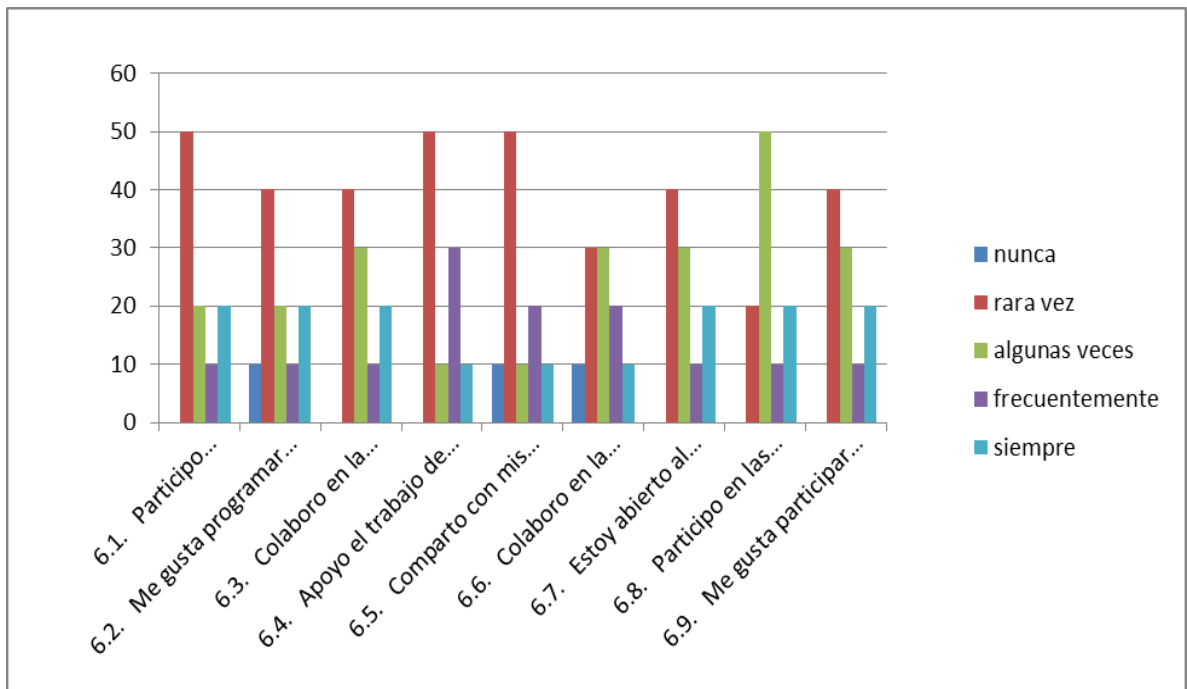
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	00	5	50	2	20	1	10	2	20	10	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	1	10	4	40	2	20	1	10	2	20	10	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	00	4	40	3	30	1	10	2	20	10	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	00	5	50	1	10	3	30	1	10	10	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	1	10	5	50	1	10	2	20	1	10	10	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	1	10	3	30	3	30	2	20	1	10	10	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	00	4	40	3	30	1	10	2	20	10	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	00	2	20	5	50	1	10	2	20	10	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	00	4	40	3	30	1	10	2	20	10	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay

RELACIONES CON LA COMUNIDAD



El trato, la comunicación de una persona con otra, la captación o conexión en la actividad profesional entre los docentes de una institución con el resto de la comunidad educativa debe ser tomado muy en cuenta en el momento de la evaluación a la calidad educativa

Entre el 40% y el 50% de la población expresan que rara vez participan o programan actividades para el desarrollo de la comunidad, colaboran en la ejecución de tareas extras, apoyan o comparten con los colegas estrategias para mejorar la práctica docente, tampoco se encuentran abiertos al diálogo y a participar en las decisiones con el Consejo Directivo en un trabajo comunitario.

El 50% indican que algunas veces participan en actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

TABLA 7

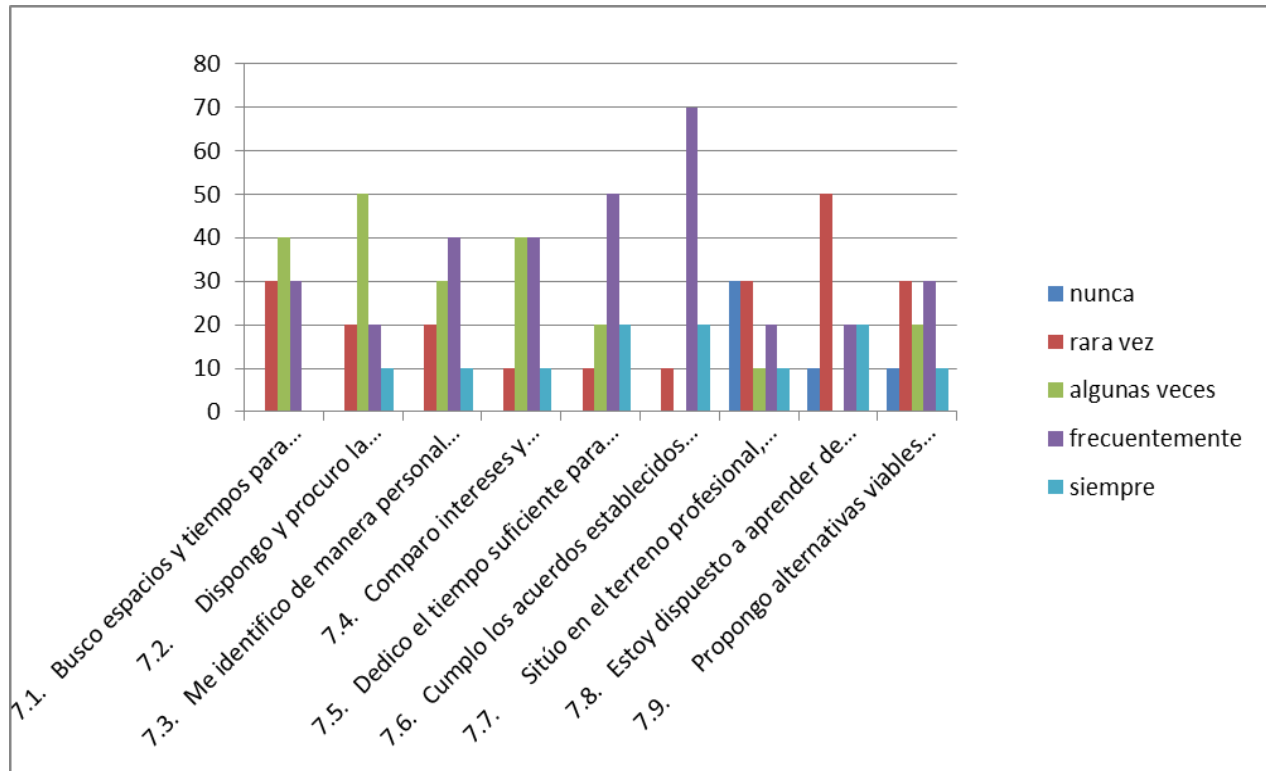
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. CLIMA DE TRABAJO												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	00	3	30	4	40	3	30	0	00	10	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	00	2	20	5	50	2	20	1	10	10	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	00	2	20	3	30	4	40	1	10	10	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	00	1	10	4	40	4	40	1	10	10	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	00	1	10	2	20	5	50	2	20	10	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	00	1	10	0	00	7	70	2	20	10	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	3	30	3	30	1	10	2	20	1	10	10	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	1	10	5	50	0	00	2	20	2	20	10	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	1	10	3	30	2	20	3	30	1	10	10	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay.

CLIMA DE TRABAJO



El clima de trabajo es un cierto grado de satisfacción y liderazgo en una organización e institución educativa, es un factor determinante y facilitador de la gestión para buscar el cambio y la innovación a través de interacciones y planificaciones con todos sus elementos humanos, técnicos para buscar la comunicación, participación y respeto entre todos sus integrantes.

El 50% y 70% dicen que frecuentemente dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas

Entre el 30% y 50% expresan que rara vez buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros o sitúan en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo, se encuentran dispuestos a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las de ellos, o proponen alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.

El 50% manifiesta que algunas veces disponen y procuran la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.

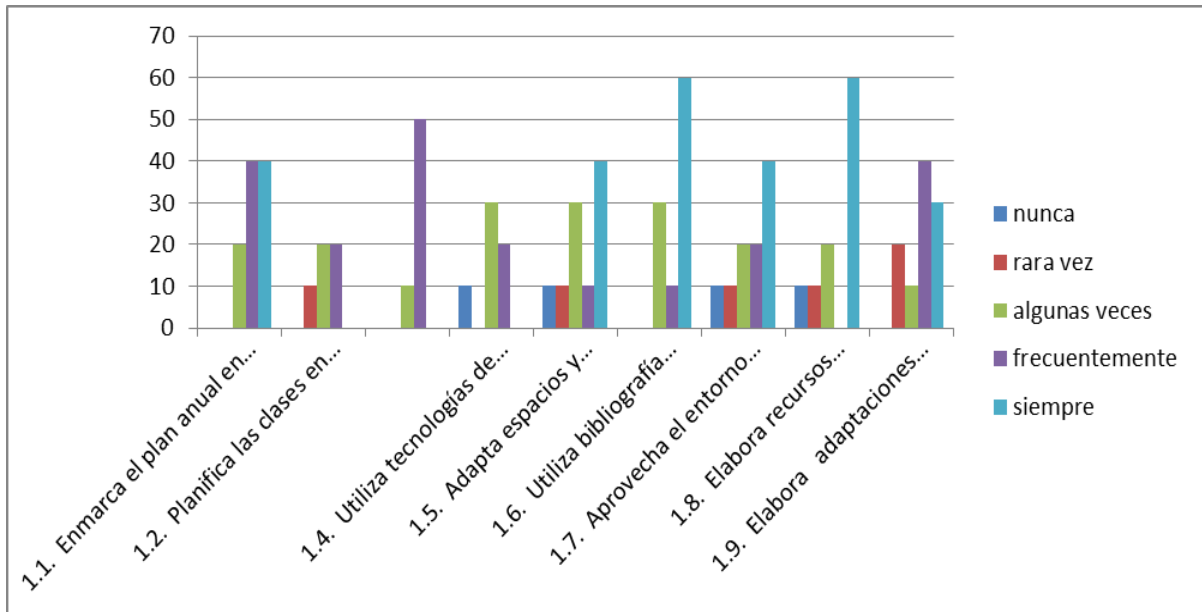
TABLA 8
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 8. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	00	0	00	2	20	4	40	4	40	10	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	00	1	10	2	20	2	20	5	50	10	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	00	0	00	1	10	5	50	4	40	10	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	1	10	0	00	3	30	2	20	4	40	10	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	1	10	1	10	3	30	1	10	4	40	10	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	00	0	00	3	30	1	10	6	60	10	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	1	10	1	10	2	20	2	20	4	40	10	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	1	10	1	10	2	20	0	00	6	60	10	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	00	2	20	1	10	4	40	3	30	10	100

Fuente: Coevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



El 60%, siempre utiliza una bibliografía actualizada en su asignatura, elaboran recursos didácticos novedosos

El 40% dice que siempre enmarcan el plan anual en el PEI, adaptan espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, se aprovecha del entorno natural y social para el aprendizaje significativo de los estudiantes

El 30% algunas veces utilizan la TICs en sus clases.

TABLA 9

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

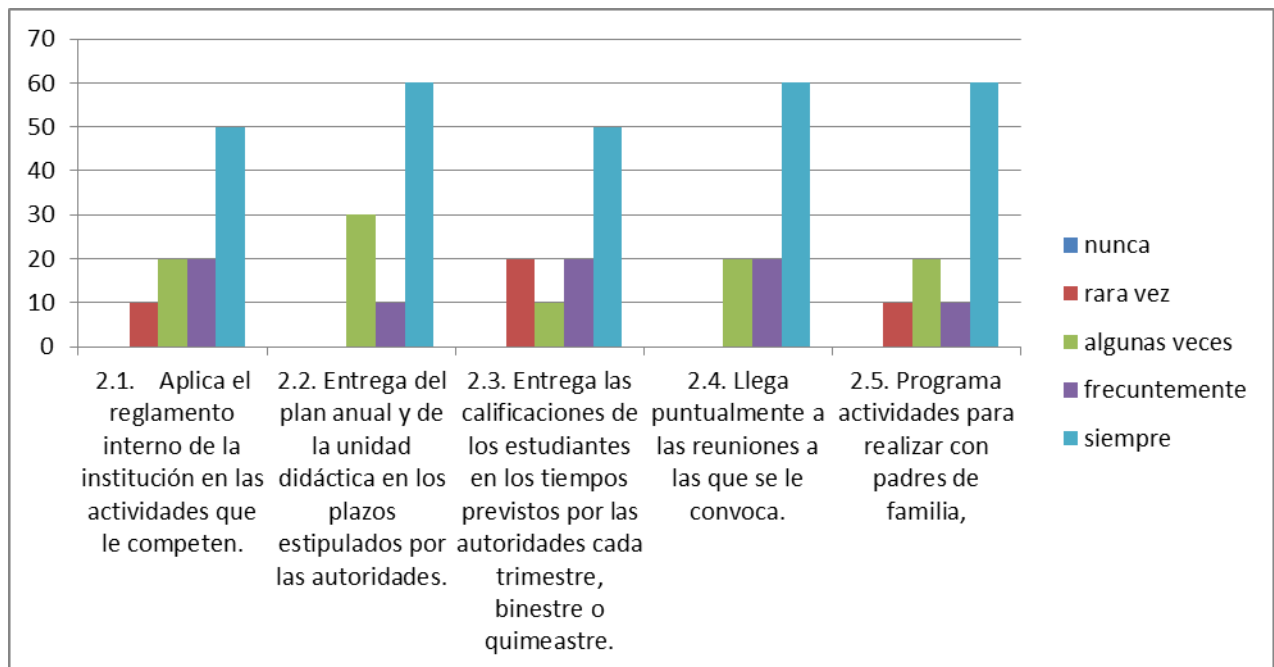
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 9. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	00	1	10	2	20	2	20	5	50	10	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	00	0	00	3	30	1	10	6	60	10	100

2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	00	2	20	1	10	2	20	5	50	10	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	00	0	00	2	20	2	20	6	60	10	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	00	1	10	2	20	1	10	6	60	10	100

Fuente: Coevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS



EL 50% Y 60% manifiestan que siempre aplican el reglamento interno de la institución, entregan el plan anual y unidad didáctica en los plazos establecidos, entregan las calificaciones de los estudiantes a tiempo, llegan puntualmente a las reuniones y programan actividades con los padres de familia

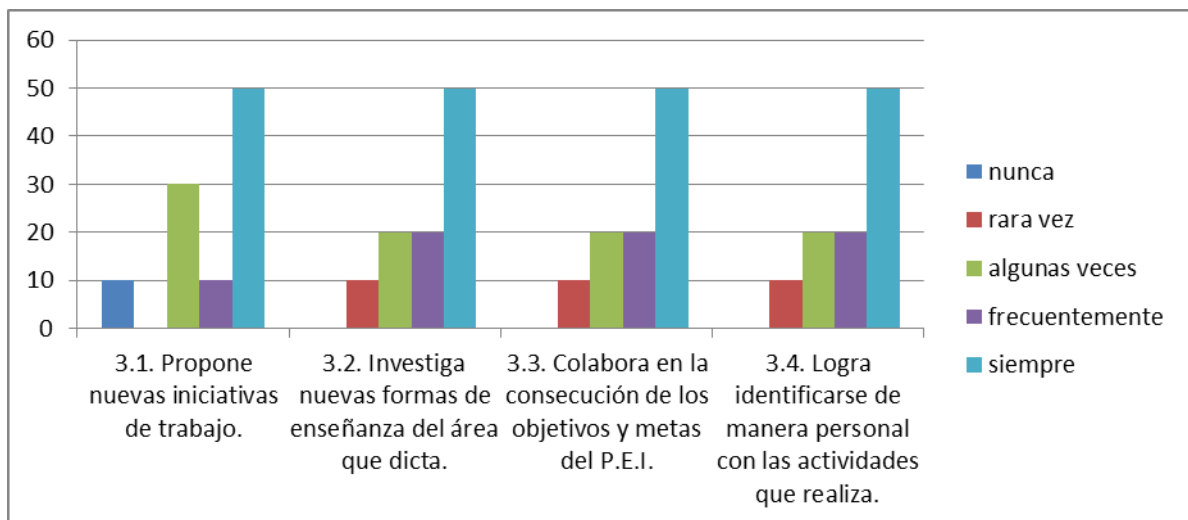
TABLA 10
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 10. DISPOSICIONES AL CAMBIO EN EDUCACIÓN												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	1	10	0	00	3	30	1	10	5	50	10	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	00	1	10	2	20	2	20	5	50	10	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	00	1	10	2	20	2	20	5	50	10	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	00	1	10	2	20	2	20	5	50	10	100

Fuente: Coevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay

DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN



El 50% de la población indican que siempre proponen iniciativas de trabajo, buscan nuevas formas y actividades para enseñar, colaboran en la consecución de los objetivos y metas del PEI, logran identificarse de manera personal con las actividades realizadas.

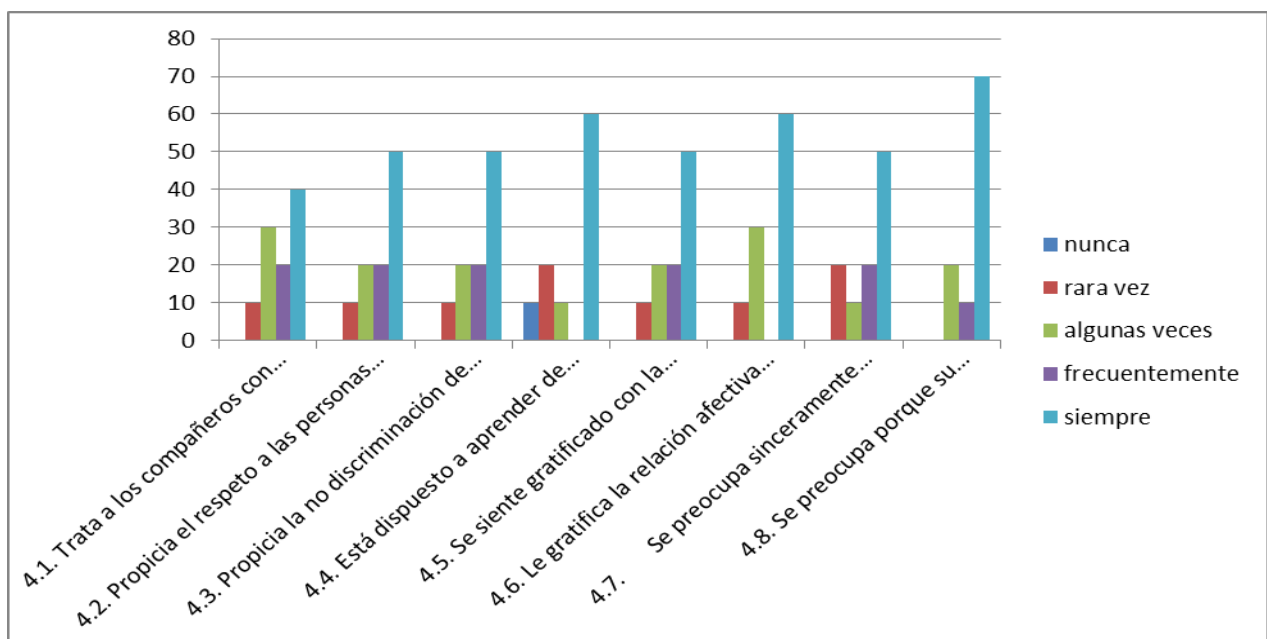
TABLA 11
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 11. DESARROLLO EMOCIONAL												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	00	1	10	3	30	2	20	4	40	10	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	00	1	10	2	20	2	20	5	50	10	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	00	1	10	2	20	2	20	5	50	10	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	1	10	2	20	1	10	0	00	6	60	10	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	00	1	10	2	20	2	20	5	50	10	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	00	1	10	3	30	0	00	6	60	10	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	00	2	20	1	10	2	20	5	50	10	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	00	0	00	2	20	1	10	7	70	10	100

Fuente: Coevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay

DESARROLLO EMOCIONAL



El 50%, 60% y 70% de la población siempre tratan al compañero con cordialidad, respeto, propician la no discriminación, se preocupan por la ausencia del otro, de su apariencia personal y se sienten complacidos por la relación afectiva con los estudiantes.

TABLA 12

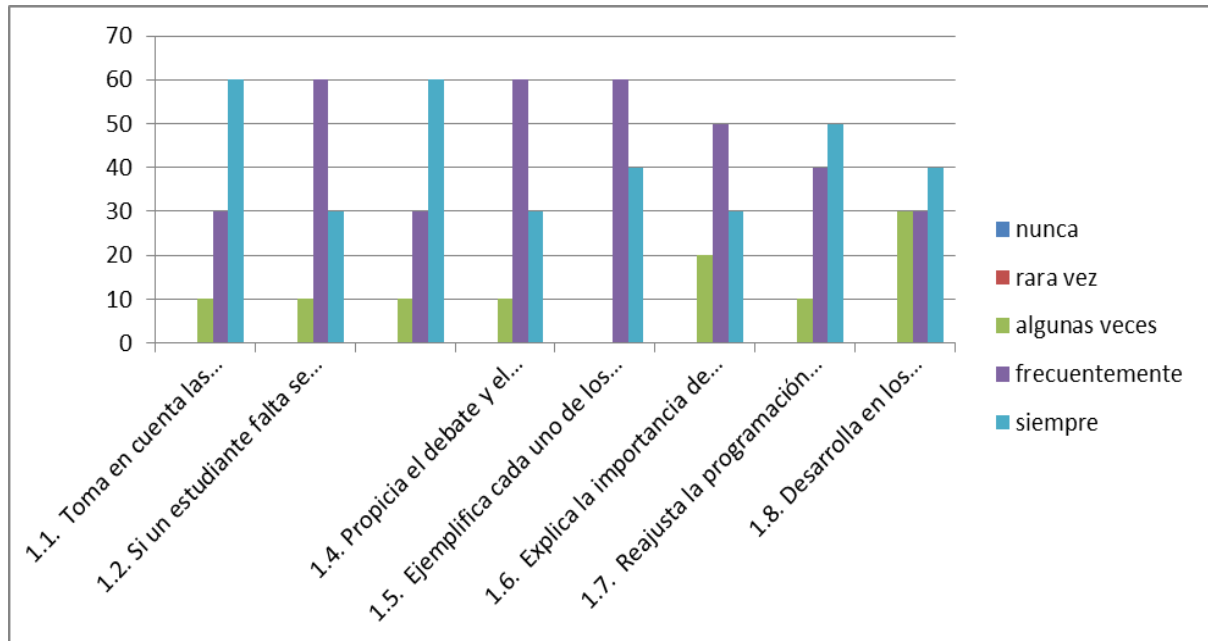
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 12. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	00	0	00	1	10	3	30	6	60	10	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	00	0	00	1	10	6	60	3	30	10	100
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	00	0	00	1	10	3	30	6	60	10	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	00	0	00	1	10	6	60	3	30	10	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	00	0	00	0	00	6	60	4	40	10	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	00	0	00	2	20	5	50	3	30	10	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	00	0	00	1	10	4	40	5	50	10	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	00	0	00	3	30	3	30	4	40	10	100

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del director

Elaboración: Elsa Guzhñay.

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



El 50% y 60% los docentes siempre y frecuentemente toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, se muestran preocupados por si un estudiante falta, seleccionan los contenidos de aprendizaje, propician el debate y el respeto por las opiniones diferentes realizan ejemplificaciones de los temas tratados con los estudiantes, explican la importancia de los temas para el futuro y reajustan la programación según la evaluación.

TABLA 13

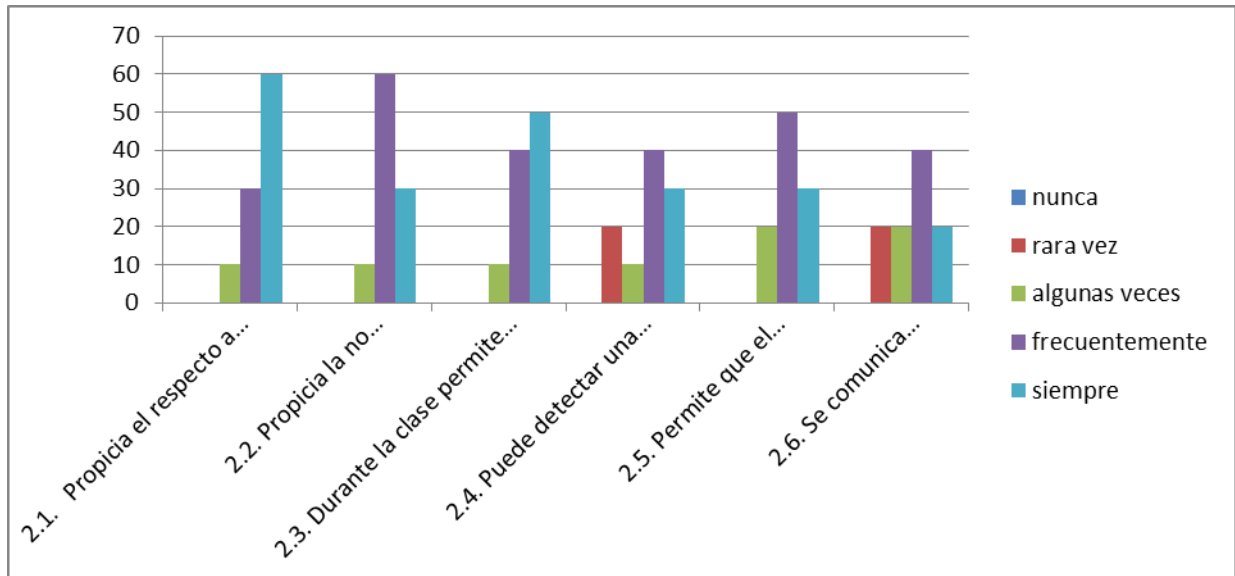
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 13. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	00	0	00	1	10	3	30	6	60	10	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	00	0	00	1	10	6	60	3	30	10	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	00	0	00	1	10	4	40	5	50	10	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	00	2	20	1	10	4	40	3	30	10	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	00	0	00	2	20	5	50	3	30	10	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	00	2	20	2	20	4	40	2	20	10	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera	0	00	0	00	2	20	4	40	4	40	10	100

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del director

Elaboración: Elsa Guzhñay.

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES



El 50% y 60% frecuentemente propician la no discriminación a los compañeros y le permite al estudiante con alguna necesidad especial de integrarse al ritmo de trabajo.

TABLA 14

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

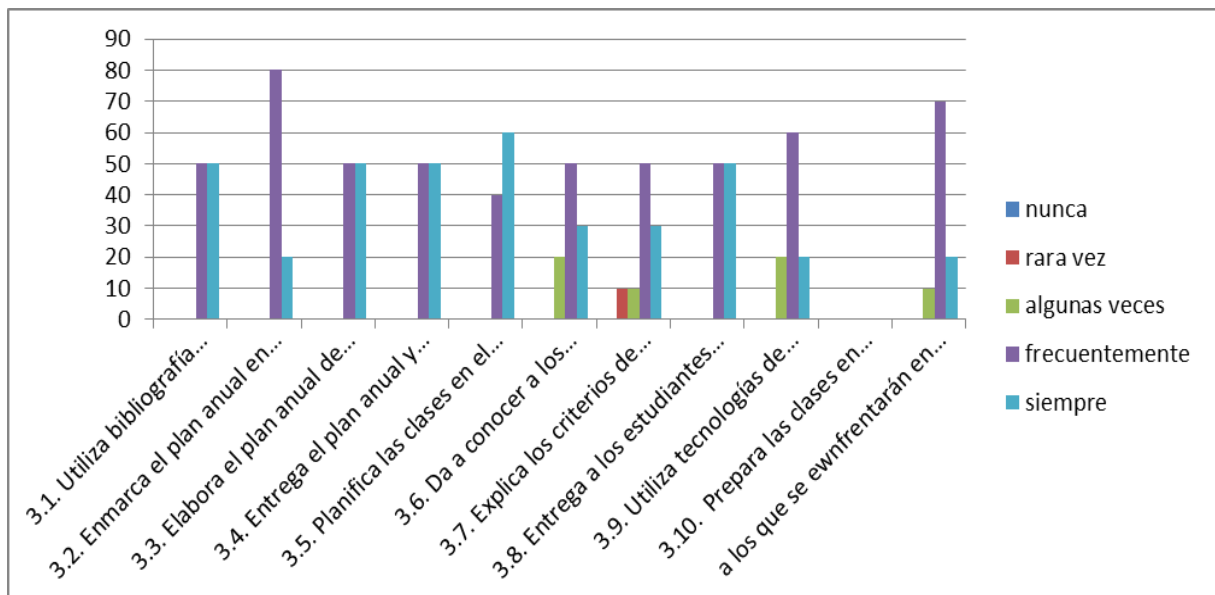
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 14. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	00	0	00	0	00	5	50	5	50	10	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	00	0	00	0	00	8	80	2	20	10	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	00	0	00	0	00	5	50	5	50	10	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	00	0	00	0	00	5	50	5	50	10	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	00	0	00	0	00	4	40	6	60	10	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	00	0	00	2	20	5	50	3	30	10	100

3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	00	1	00	1	10	5	50	3	30	10	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	00	0	00	0	00	5	50	5	50	10	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	00	0	00	2	20	6	60	2	20	10	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	00	0	00	1	10	7	70	2	20	10	100

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del director

Elaboración: Elsa Guzhñay

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



Entre el 50%, 60%, 70% y 80% de la población manifiestan que siempre y frecuentemente utilizan una bibliografía actualizada, enmarcan el plan anual en el PEI, elaboran y entregan el plan anual según lo solicita la autoridad, planifican la clase según el marco curricular nacional, dan a conocer a los estudiantes los objetivos, criterios de evaluación y programación al inicio del año y entregan las pruebas y trabajos calificados a tiempo, utilizan las TICs en sus clases y preparan sus clases en función de las necesidades de los estudiantes.

TABLA 15

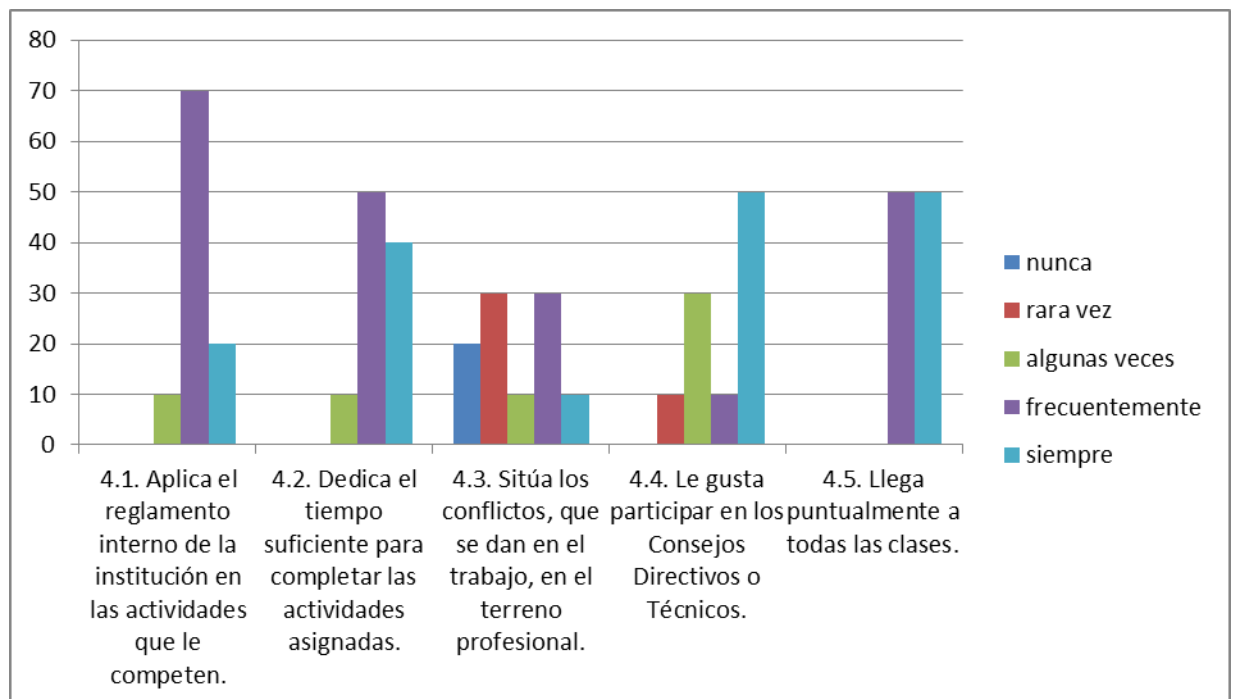
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 15. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	00	0	00	1	10	7	70	2	20	10	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	00	0	00	1	10	5	50	4	40	10	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	2	20	3	30	1	10	3	30	1	10	10	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	00	1	10	3	30	1	10	5	50	10	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	00	0	00	0	00	5	50	5	50	10	100

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del director

Elaboración: Elsa Guzhñay.

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



Entre el 50% y 70% de la población manifiestan que frecuentemente se aplica el reglamento interno, dedican el tiempo suficiente para las actividades asignadas y llegan puntualmente a las clases.

El 50% dice que siempre les gusta participar en los consejos directivos.

TABLA 16

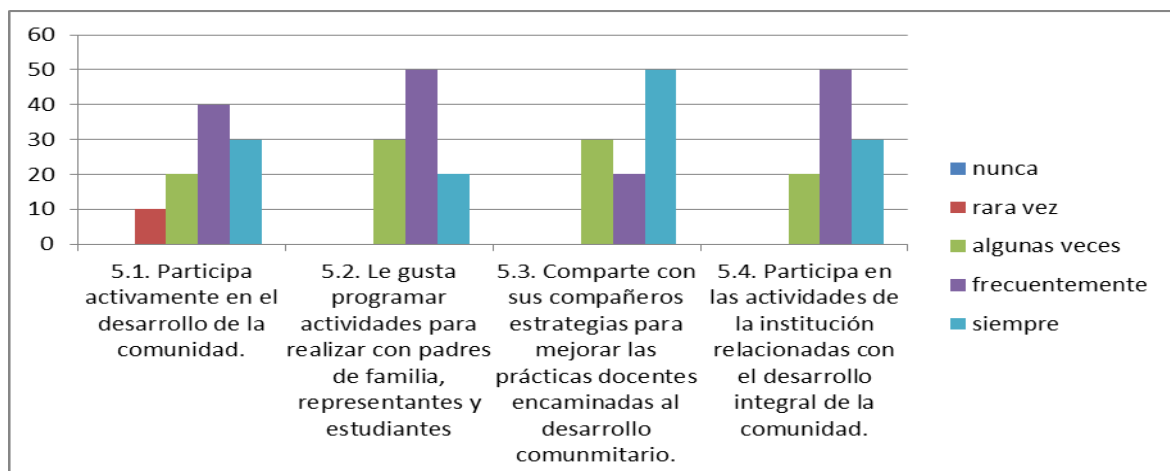
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 16. RELACION CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	00	1	10	2	20	4	40	3	30	10	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	00	0	00	3	30	5	50	2	20	10	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	00	0	00	3	30	2	20	5	50	10	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	00	0	00	2	20	5	50	3	30	10	100

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del director

Elaboración: Elsa Guzhñay

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD



El 50% expresan que siempre comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes.

El 50% también manifiestan que frecuentemente les gusta programar y participar en actividades para realizar con los padres de familia y estudiantes

TABLA 17

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

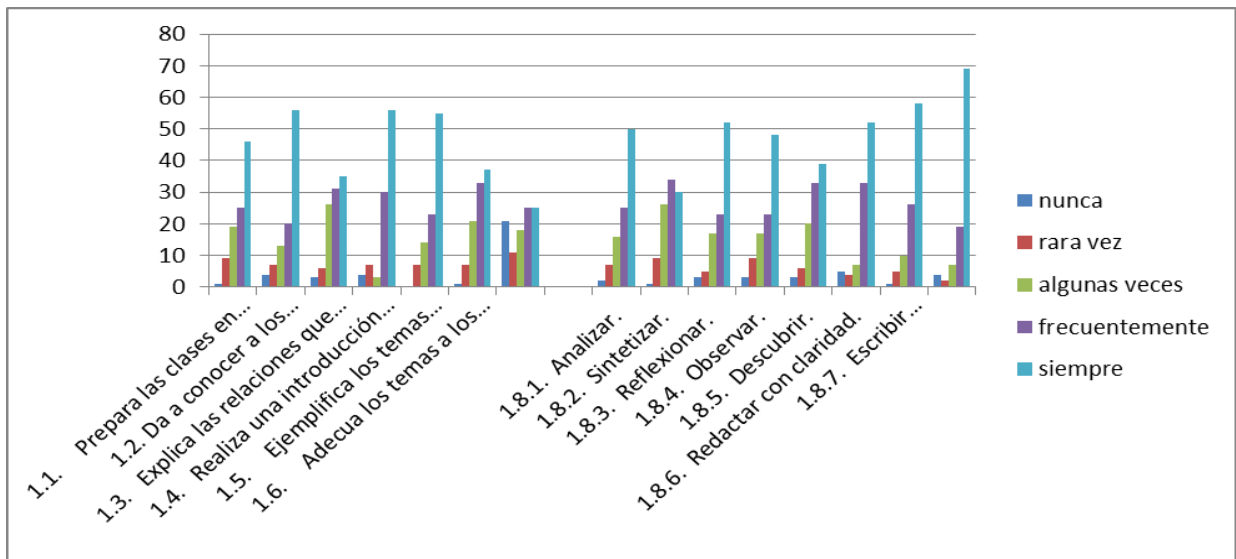
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 17. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	1	0,9	10	9,3	20	18,6	27	25,2	49	45,7	107	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	4	3,7	8	7,4	14	13,0	21	19,6	60	56,0	107	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	3	2,8	6	5,6	28	26,1	33	30,8	37	34,5	107	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	4	3,7	8	7,4	3	2,8	32	29,9	60	56,0	107	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	00	8	7,4	15	14,0	25	23,3	59	55,1	107	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	1	0,9	8	7,4	23	21,4	35	32,7	40	37,3	107	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	22	20,5	12	11,2	19	17,7	27	25,2	27	25,2	107	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	2	1,8	7	6,5	17	15,8	27	25,2	54	50,4	107	100
1.8.2. Sintetizar.	1	0,9	10	9,3	28	26,1	36	33,6	32	29,9	107	100
1.8.3. Reflexionar.	3	2,8	5	4,6	18	16,8	25	23,3	56	52,3	107	100
1.8.4. Observar.	3	2,8	10	9,3	18	16,8	25	23,3	51	47,6	107	100

1.8.5. Descubrir.	3	2,8	6	5,6	21	19,6	35	32,7	42	39,2	107	100
1.8.6. Redactar con claridad.	5	4,6	4	3,7	7	6,5	35	32,7	56	52,3	107	100
1.8.7. Escribir correctamente.	1	0,9	5	4,6	11	10,2	28	26,1	62	57,9	107	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	4	3,7	2	1,8	7	6,5	20	18,6	74	69,1	107	100

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes

Elaboración: Elsa Guzhñay

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



El 50% dicen que siempre dan a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos al inicio del año, realizan una introducción al iniciar el tema, ejemplifican los temas tratados y desarrollan en los estudiantes habilidades como: analizar, reflexionar, redactar con claridad, escribir correctamente y leer comprensivamente.

TABLA 18

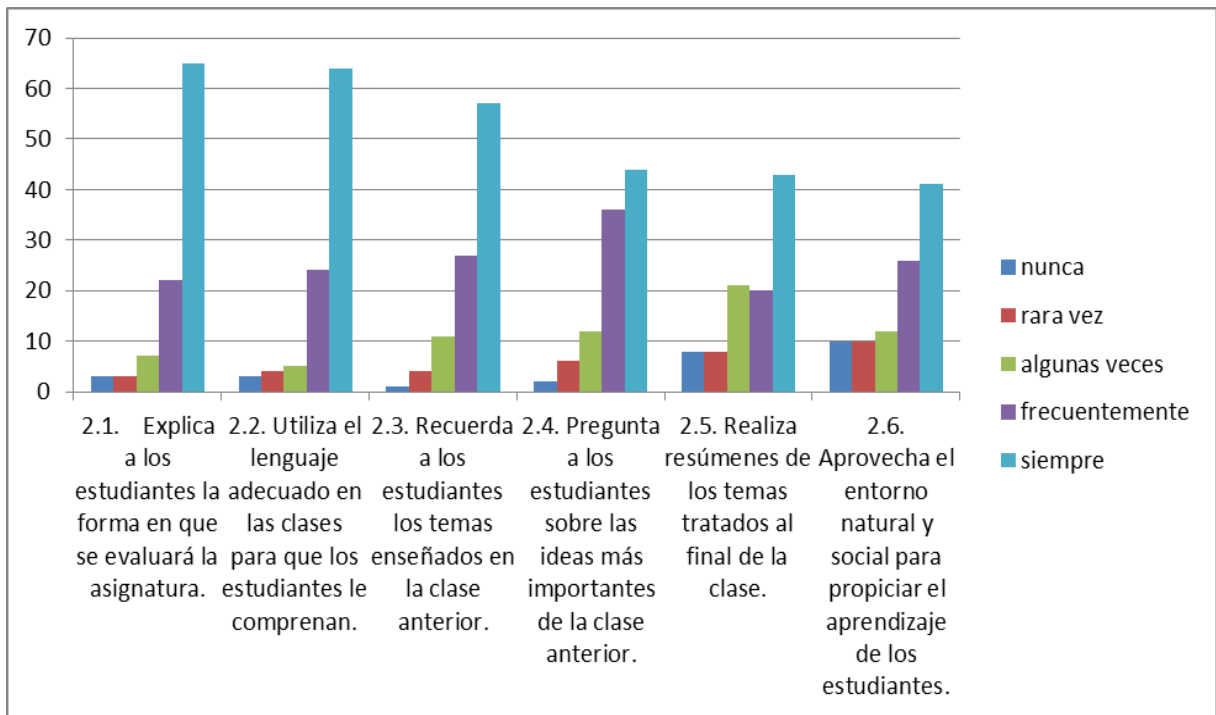
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 18. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	3	2,8	3	2,8	7	6,5	24	22,4	70	65,4	107	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	3	2,8	4	3,7	5	4,6	26	24,2	69	64,4	107	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	1	0,9	4	3,7	12	11,2	29	27,1	61	57,0	107	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	2	1,8	6	5,6	13	12,1	39	36,4	47	43,9	107	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	9	8,4	9	8,4	22	20,5	21	19,6	46	42,9	107	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	11	10,2	11	10,2	13	12,1	28	26,1	44	41,1	107	100

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes

Elaboración: Elsa Guzhñay.

HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



El 50% y 60% indican que explican a sus estudiantes la forma de evaluar, utilizan un lenguaje adecuado en sus clases y hacen un recuerdo de la clase anterior.

El 40% dicen que siempre preguntan a los estudiantes sobre las ideas importantes de la clase anterior, realizan resúmenes al final y aprovechan el entorno natural y social para propiciar los aprendizajes.

TABLA 19

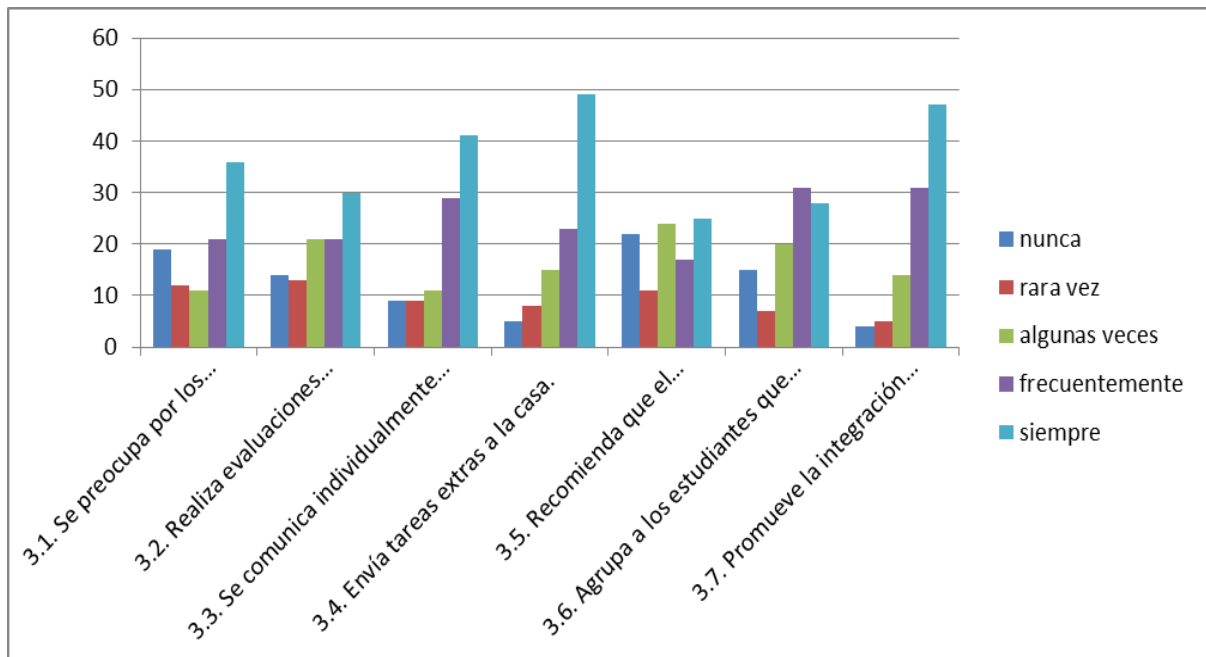
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 19. ATENCION A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	20	18,6	13	12,1	12	11,2	23	21,4	39	36,4	107	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	15	14,0	14	13,0	23	21,4	23	21,4	32	29,9	107	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	10	9,3	10	9,3	12	11,2	31	28,9	44	41,1	107	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	5	4,6	9	8,4	16	14,9	25	23,3	52	48,5	107	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	24	22,4	12	11,2	26	24,2	18	16,8	27	25,2	107	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	16	14,9	7	6,5	21	19,6	33	30,8	30	28,0	107	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	4	3,7	5	4,6	15	14,0	33	30,8	50	46,7	107	100

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes

Elaboración: Elsa Guzhñay.

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES



El 40% indican que siempre se comunican con individualmente con los con los padres de familia con esquelas, notas y entrevistas personales, además que envían tareas extras a la casa, que promueven la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo.

El 20% manifiestan que algunas veces realizan evaluaciones individuales al finalizar la clase, hace recomendaciones para que el estudiante sea atendido por un especialista y agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.

TABLA 20

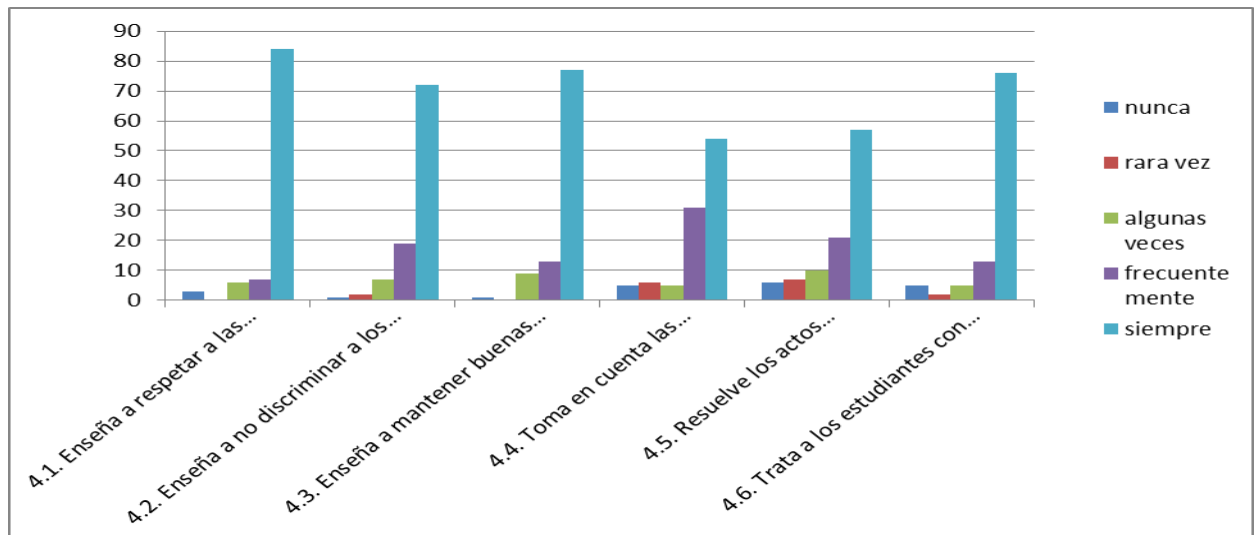
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 20. RELACION CON LOS ESTUDIANTES													
ASPECTOS CONSIDERAR:	A	VALORACIÓN:											
		1		2		3		4		5		TOTAL	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.8. Enseña a respetar a las personas diferentes.		3	2,8	0	00	6	5,6	8	7,4	90	84,1	107	G100
3.9. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.		1	0,9	2	1,8	7	6,5	20	18,6	77	71,9	107	100
3.10. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.		1	0,9	0	00	10	9,3	14	13,0	82	76,6	107	100
3.11. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.		5	4,6	6	5,6	5	4,6	33	30,8	58	54,2	107	100
3.12. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.		6	5,6	7	6,5	11	10,2	22	20,5	61	57,0	107	100
3.13. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.		5	4,6	2	1,8	5	4,6	14	13,0	81	75,7	107	100

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes

Elaboración: Elsa Guzhñay.

RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES



El 70% y 80% siempre enseñan a respetar a las personas individuales, a no discriminar por ningún motivo, a mantener buenas relaciones entre los estudiantes y a tratarlos con cortesía y respeto.

El 50% siempre toma en cuenta las sugerencias, preguntas opiniones y criterios de los estudiantes, además resuelven los actos indisciplinarios de los estudiantes sin agredirlos.

TABLA 21

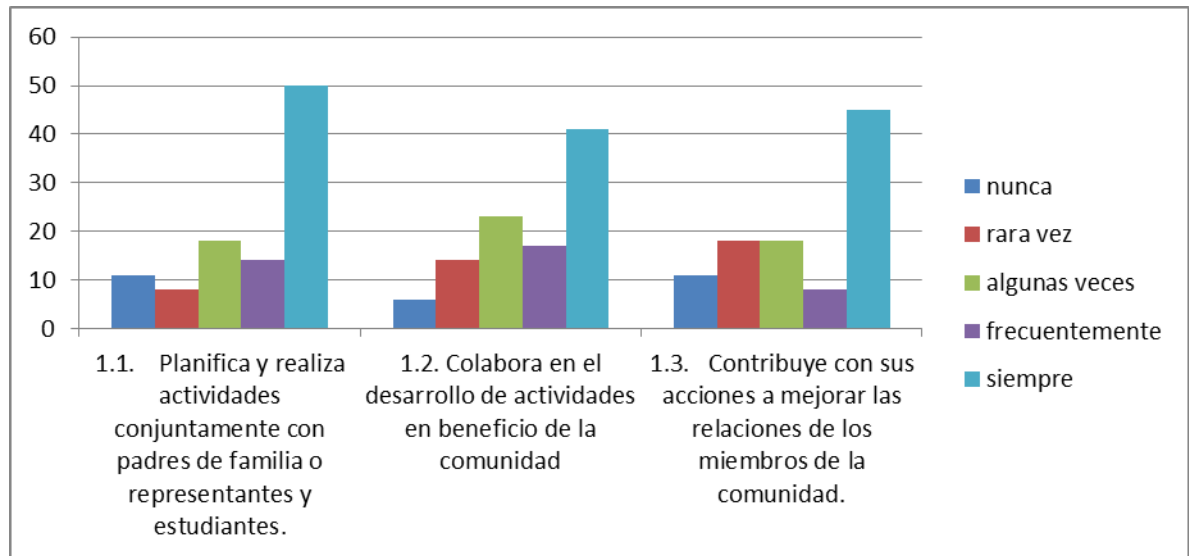
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 21. RELACION CON LA COMUNIDAD													
ASPECTOS CONSIDERAR:	A	VALORACIÓN:											
		1		2		3		4		5		TOTAL	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.		7	10,6	5	7,5	12	18,1	9	13,6	33	50	66	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		4	6,0	9	13,6	15	22,7	11	16,6	27	40,9	66	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.		7	10,6	12	18,1	12	18,1	5	7,5	30	45,4	66	100

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los Padres de Familia

Elaboración: Elsa Guzhñay.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD



Entre el 40% y 50% de la población expresan que siempre planifican, colaboran, realizan actividades conjuntamente con los padres de familia y contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones con los miembros de la comunidad.

TABLA 22

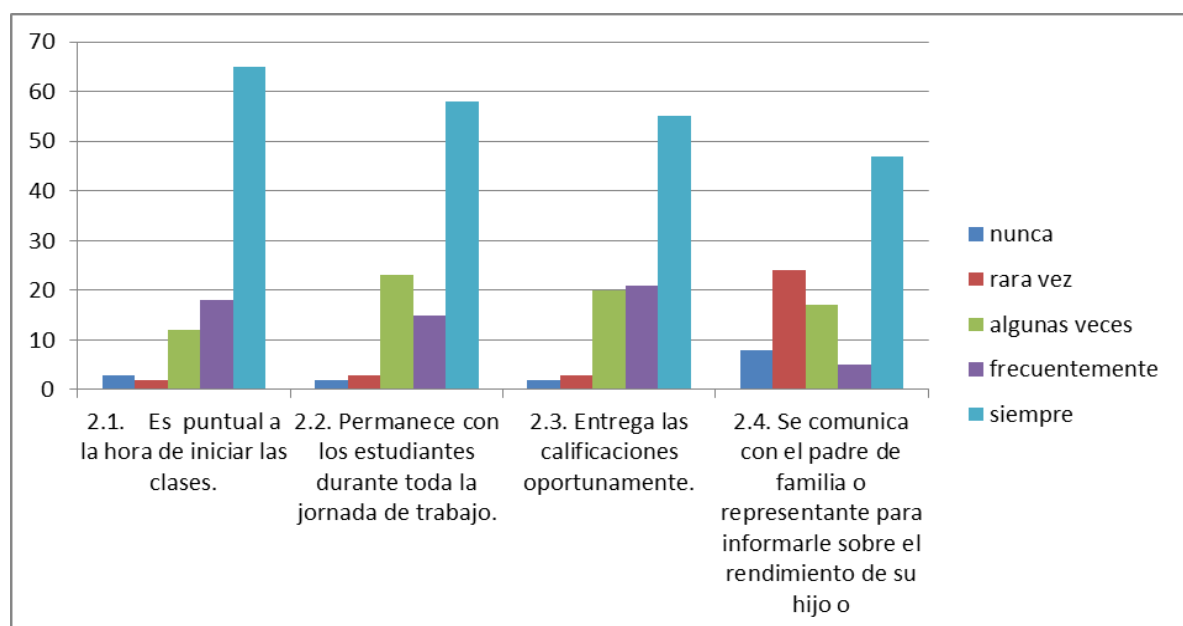
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 22. NORMAS Y REGLAMENTOS													
ASPECTOS CONSIDERAR:	VALORACIÓN:												
	1		2		3		4		5	TOTAL			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	2	3,0	1	1,5	8	12,1	12	18,1	43	65,1	66	100	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	1	1,5	2	3,0	15	22,7	10	15,1	38	57,7	66	100	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	1	1,5	2	3,0	13	19,6	14	21,2	36	54,5	66	100	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	5	7,5	16	24,2	11	16,6	3	4,5	31	46,9	66	100	

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los Padres de Familia

Elaboración: Elsa Guzhñay.

NORMAS Y REGLAMENTOS



El 50% y 60% siempre están puntuales a la hora de iniciar sus clases, permanecen con los estudiantes durante la jornada de trabajo y entregan las calificaciones oportunamente.

El 25% rara vez se comunica con los padres de familia para informales sobre el rendimiento de sus hijos ya que el 45% siempre lo hace.

TABLA 23

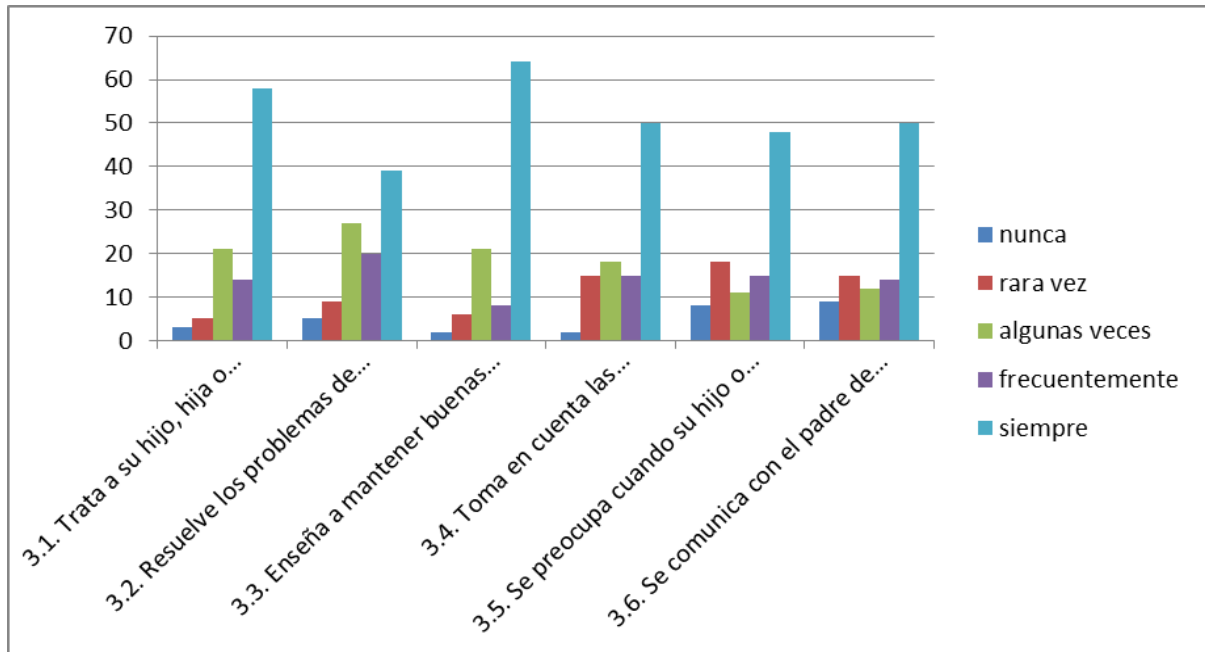
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 23. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA													
ASPECTOS CONSIDERAR:	A	VALORACIÓN:										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No .	%	No .	%	No .	%	No .	%	No .	%	No .	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.		2	3,0	3	4,5	14	21,2	9	13,6	38	57,5	66	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.		3	4,5	6	9,0	18	27,2	13	19,6	26	39,3	66	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.		1	1,5	4	6,0	14	21,2	5	7,5	42	63,6	66	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.		1	1,5	10	15,1	12	18,1	10	15,1	33	50,0	66	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.		5	7,5	12	18,1	7	10,6	10	15,1	32	48,4	66	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.		6	9,0	10	15,1	8	12,1	9	13,6	33	50,0	66	100

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los Padres de Familia

Elaboración: Elsa Guzhñay.

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



Entre el 50% y 60% de la población siempre tratan a su hijo con cortesía y respeto, enseñan a mantener buenas relaciones entre los estudiantes, toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de sus representados, se preocupa por la falta y se comunican con el padre de familia a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.

TABLA 24

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

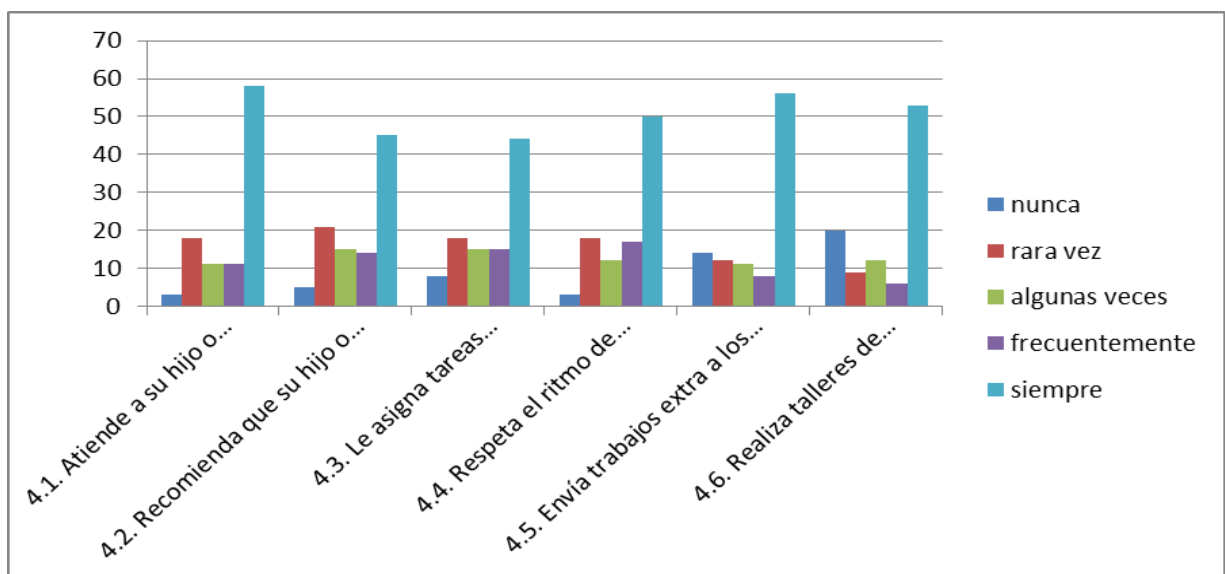
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 24. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES													
ASPECTOS CONSIDERAR:	A	VALORACIÓN:											
		1		2		3		4		5		TOTAL	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1	Atiende a su hijo o representado de manera específica.	2	3,0	12	18,1	7	10,6	7	10,6	38	57,5	66	g100
4.2	Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	3	4,5	14	21,2	10	15,1	9	13,6	30	45,4	66	100

4.3 Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	5	7,5	12	18,1	10	15,1	10	15,1	29	43,9	66	100
4.4 Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	2	3,0	12	18,1	8	12,1	11	16,6	33	50,0	66	100
4.5 Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	9	13,6	8	12,1	7	10,6	5	7,5	37	56,0	66	100
4.6 Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	13	19,6	6	9,0	8	12,1	4	6,0	35	53,0	66	100

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los Padres de Familia

Elaboración: Elsa Guzhñay.

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES



El 50% de la población manifiestan que siempre atienden a sus hijos de manera específica, respetan el ritmo de trabajo y realizan talleres de recuperación.

En un 20% recomiendan a su hijo a ser atendido por un profesional especializado, le asignan tareas especiales.

TABLA 25

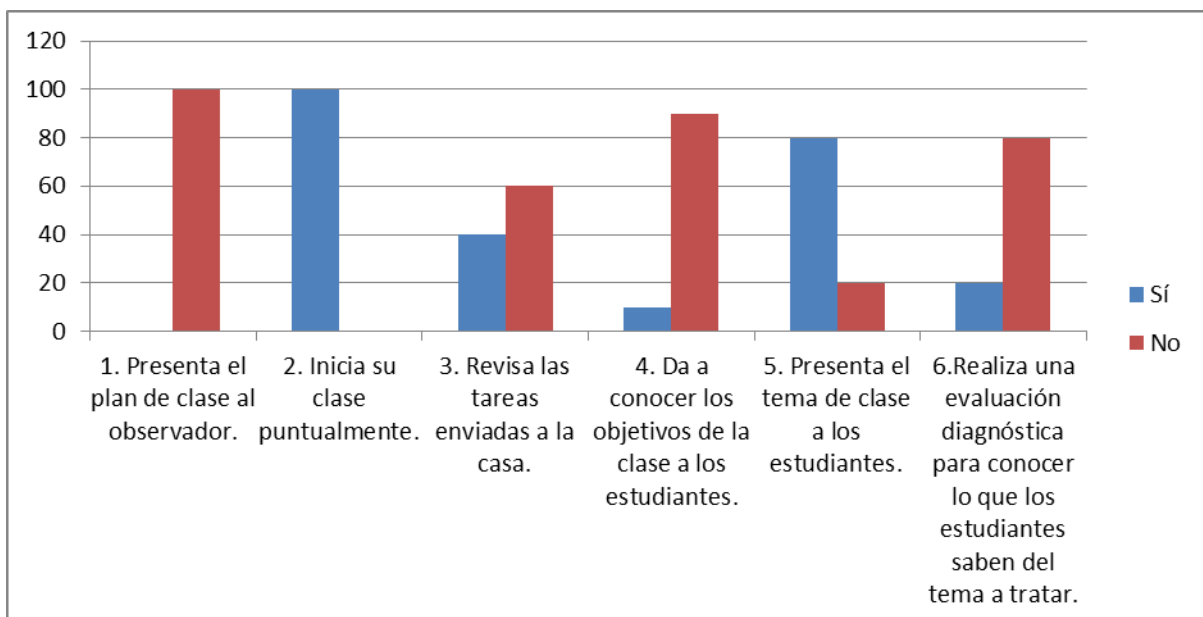
EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE CLASE: ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 25. ACTIVIDADES INICIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	SI		NO								TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1. Presenta el plan de clase al observador.	0	00	10	100								100
2. Inicia su clase puntualmente.	10	100	0	00								100
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	4	40	6	60								100
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	1	10	9	90								100
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	8	80	2	20								100
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	2	20	8	80								100

Fuente: Observación de clase

Elaboración: Elsa Guzhñay.

A. ACTIVIDADES INICIALES



El 100% no presenta el plan de clase

El 80% no dan a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes y no realizan la evaluación diagnóstica para conocer los que los estudiantes saben del tema a tratar.

El 60% no revisa las tareas enviadas a la casa.

El 100% si inicia sus clases puntualmente

El 80% si presenta el tema de clase a los estudiantes.

TABLA 26

EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE CLASE:

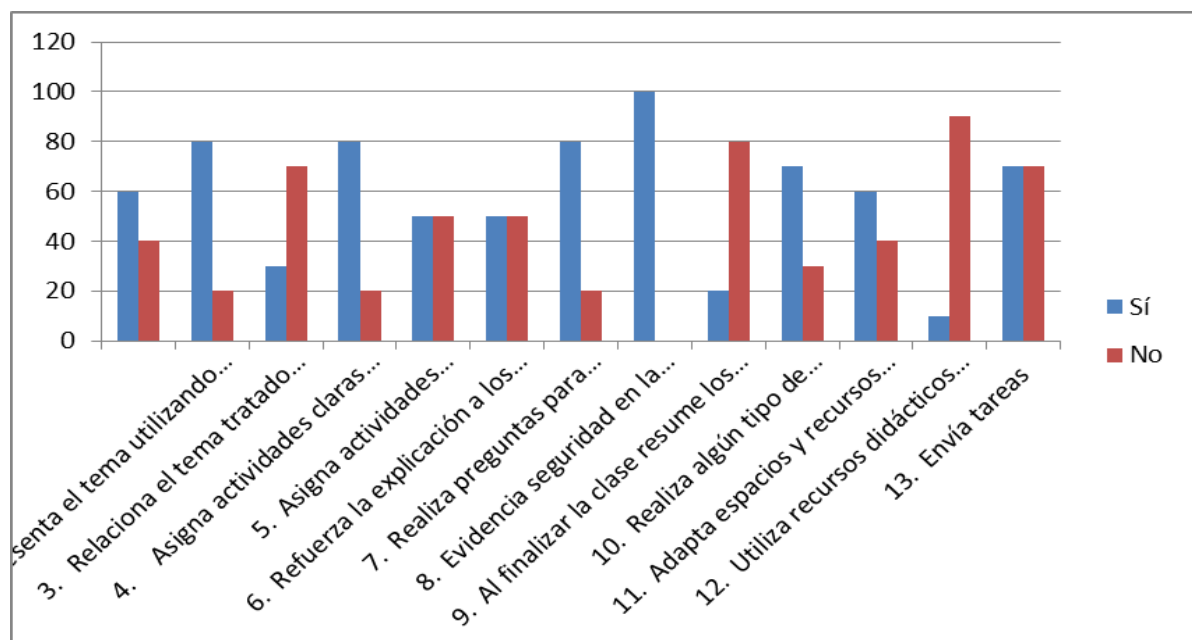
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 26. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.						
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					
	SI		NO		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	6	60	4	40	10	100
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	8	80	2	20	10	100
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	3	30	7	70	10	100
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	8	80	2	20	10	100
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	5	50	5	50	10	100
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5	50	5	50	10	100

13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	8	80	2	20	10	100
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	10	100	0	00	10	100
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	2	20	8	80	10	100
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	7	70	3	30	10	100
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	6	60	4	40	10	100
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	1	10	9	90	10	100
19. Envía tareas	3	30	7	70	10	100

Fuente: Observación de clase

Elaboración: Elsa Guzhñay.

A. PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE



Entre el 80% y 100% de la población si presenta el tema utilizando ejemplos reales, experiencias, anécdotas, asignan actividades claras para que los estudiantes ejecuten exitosamente, realizan preguntas para comprobar si los estudiantes

comprendieron lo explicado y el maestro evidencia seguridad en la presentación del tema.

El 80% no realizan al final un resumen de los puntos importantes, utilizan recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase y no envían tareas a la casa.

El 50% asignan actividades alternativas a los estudiantes que avanzan más rápido y refuerzan la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender lo explicado en la clase.

TABLA 27

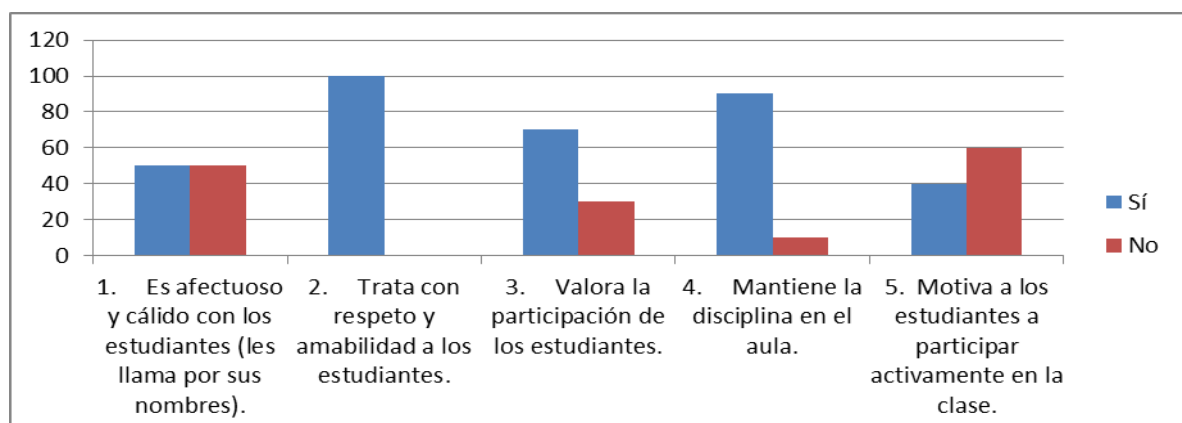
EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE CLASE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 27. AMBIENTE EN EL AULA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	SI		NO									
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	5	50	5	50							10	100
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	100	0	00							10	100
22. Valora la participación de los estudiantes.	7	70	3	30							10	100
23. Mantiene la disciplina en el aula.	9	90	1	10							10	100
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	4	40	6	60							10	100

Fuente: Observación de clase

Elaboración: Elsa Guzhñay.

A. AMBIENTE EN EL AULA



El 90% y 100% si tratan con respeto y amabilidad a los estudiantes, mantienen la disciplina en el aula

El 50% y 60% no son afectuosos y cálidos con los estudiantes, motivan a ellos a participar activamente en la clase.

El 70% valoran la participación de los estudiantes.

TABLA 28

CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO “NULTI” DURANTE EL AÑO 2011 – 2012

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	5.645		
Coevaluación de los docentes	7.669		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vice-rector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	7.965		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17.969		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	16.205		
Calificación en base a los instrumentos aplicados	55.453		
Calificación clases impartidas docentes:	16.500		
Calificación promedio de los docentes	71.953/100	B	BUENO

Fuente: Conjunto de instrumentos de evaluación a los docentes

Elaboración: Elsa Guzhñay.

Finalmente se ha logrado obtener la calificación del desempeño profesional docente en el Colegio Nacional Nocturno “Nulti” en base a la aplicación de los seis instrumentos a cada uno de los actores educativos (rector, docentes, estudiantes, padres de familia, supervisor) llegando al porcentaje del 72% y ubicándose en la categoría B; es decir BUENO

TABLA 29

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR:

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 28. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%1	No.	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.10.Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.11.Determino detalles del trabajo que delego.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.12.Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.13.Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.14.Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.15.Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.16.Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.17.Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.18.Incentivo al personal para que asista a eventos de	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100

mejoramiento profesional.												
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100

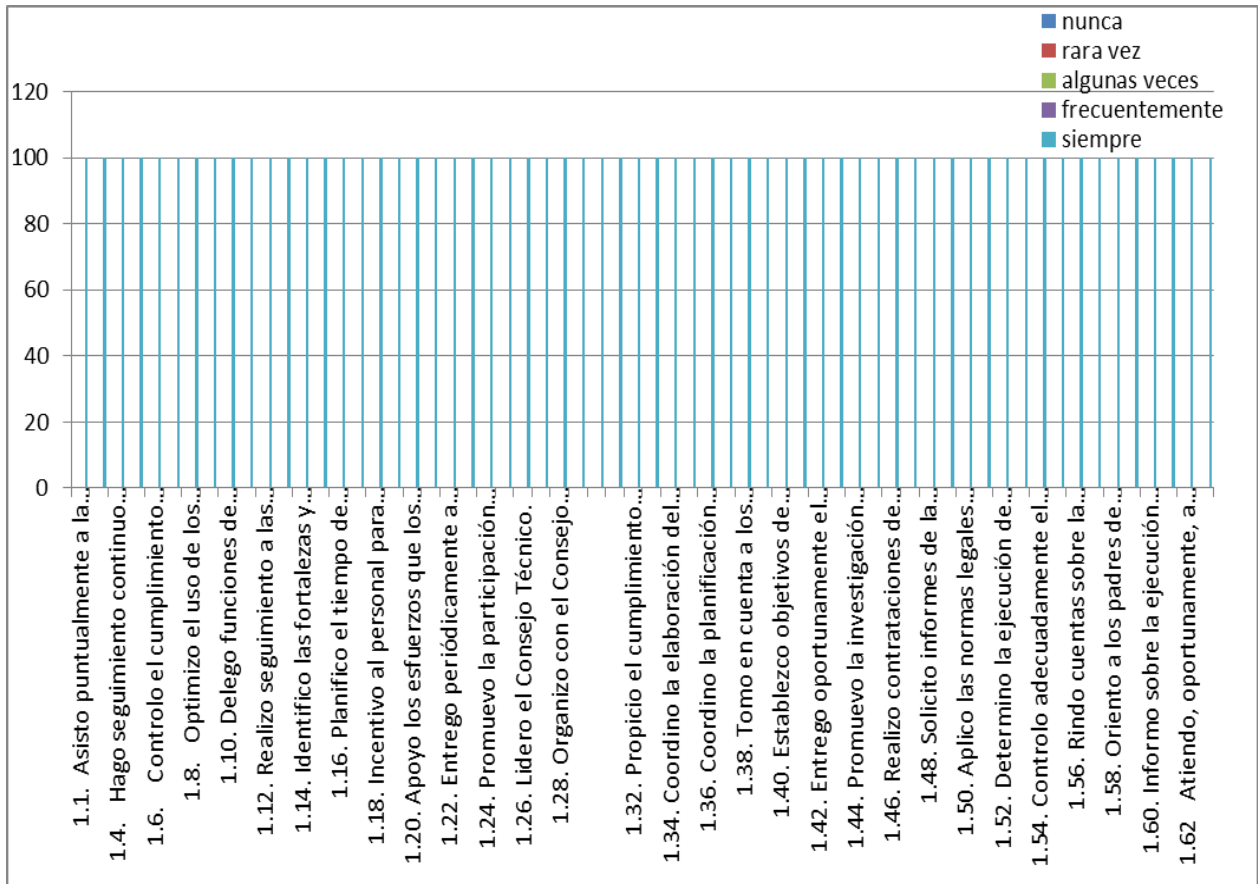
Institucional.												
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100

1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.62.Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.63.Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS GERENCIALES



El 100% dice que siempre cumple con todos los aspectos contemplados en la encuesta; es decir, su asistencia es puntual y a su vez exige puntualidad, realiza una optimización de los recursos, la rendición de cuentas a los organismos internos de la comunidad educativa y entrega los informes a sus respectivas autoridades por lo tanto no hay nada oculto, realiza un seguimiento continuo al trabajo docente, también controla la jornada de trabajo, sanciona de acuerdo a las normas legales vigentes, delega las funciones, convierte los conflictos en oportunidades de convivencia, propicia el trabajo en equipo, la actualización permanente, innovación permanente, el mejoramiento y equipamiento del plantel a través de la partida presupuestaria y financiera pero también buscando otras fuentes de financiamiento; además, participa, coordina, conforma y supervisa los organismos internos del Plantel, por último atiende oportunamente a los padres de familia que buscan información de sus hijos y su actuar está encaminado a la defensa de la integridad física, psicológica o sexual del estudiante.

TABLA 30
AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR

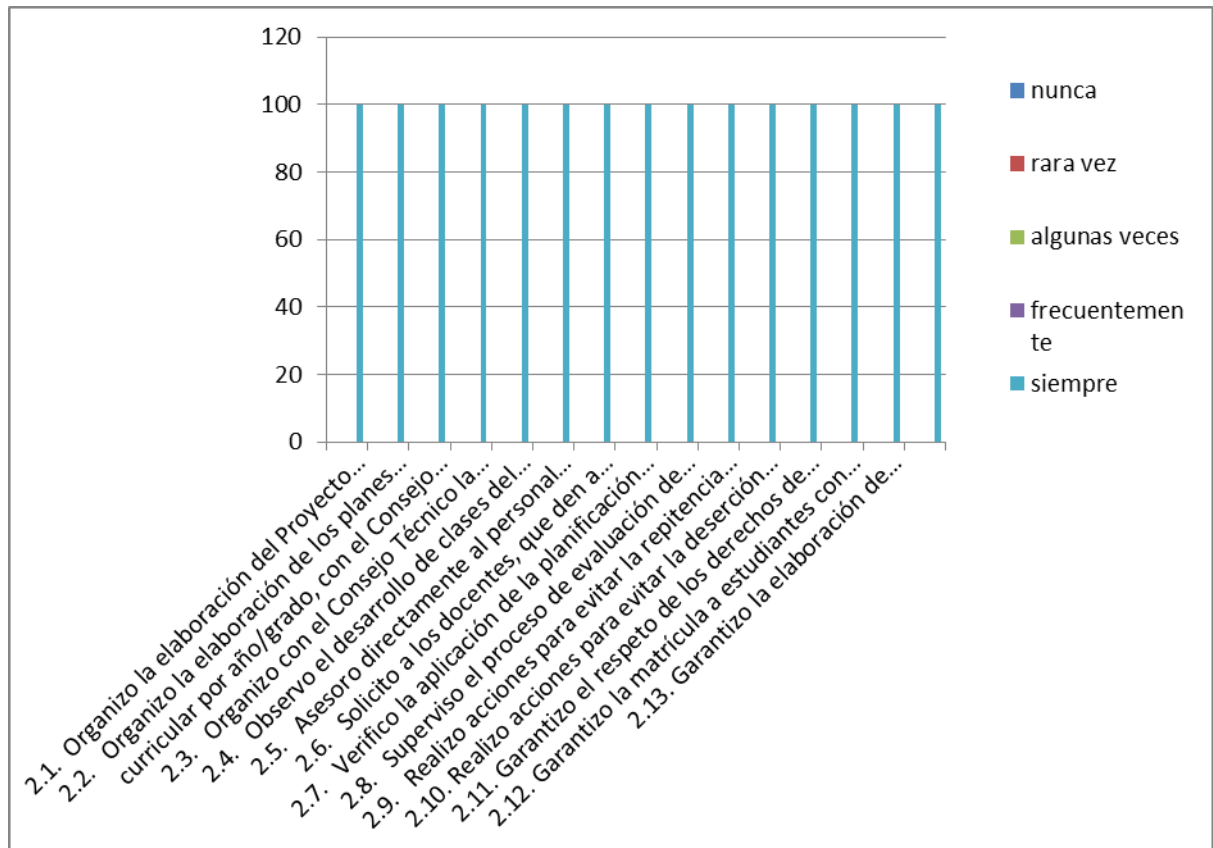
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 29. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100

2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



El un 100% siempre, se cumple con los aspectos del presente instrumento como son: organiza, asesora, la elaboración del PEI, los planes anuales por año conjuntamente con el consejo directivo y personal docente, realiza observación de clases de personal docente una vez por trimestre haciendo hincapié en los objetivos, planificación y evaluación, también realiza acciones encaminadas a evitar la deserción y garantiza a matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, además orienta a los padres de familia para solucionar problemas con el aprendizaje de los estudiantes.

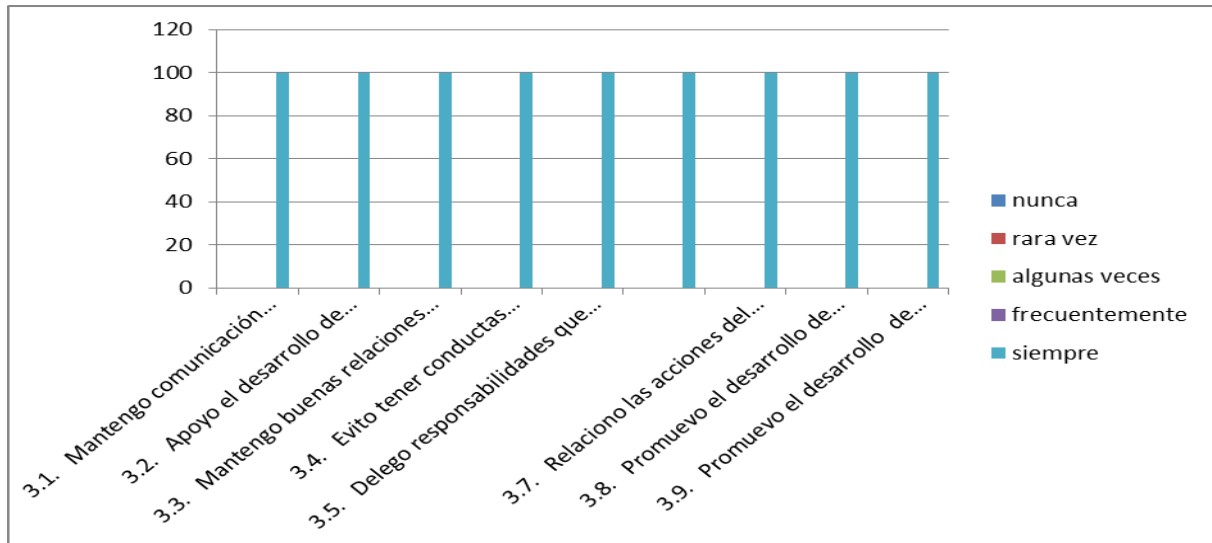
TABLA 31
AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 30. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100

Fuente: Autoevaluación

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



El 100% dice que siempre, se evidencia una clara comunicación, buenas relaciones y la participación entre todos los actores educativos que mantiene el Sr, Rector, da un merecido apoyo a las actividades en beneficio de la comunidad, mantiene una interrelación para promover el desarrollo comunitario en actividades socio-culturales y educativas apoyado por las entidades gubernamentales o privadas.

TABLA 32

E VALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 31. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	N o.	%	No.	%	N o.	%	N o.	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	00	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	3	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	00	1	33,3	0	00	1	33,3	1	33,3	3	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la	0	00	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	3	100

institución.												
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	00	0	00	0	00	0	00	3	100	3	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	0	00	3	100	3	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	0	00	3	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	00	0	00	1	33,3	0	00	2	66,6	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección	0	00	0	00	0	00	0	00	3	100	3	100

Provincial en los tiempos previstos.												
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	00	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	00	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	3	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	00	0	00	1	33,3	0	00	2	66,6	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	00	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	3	100
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del Plantel, al inicio del año lectivo.	0	00	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	3	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	00	0	00	0	00	3	100	0	00	3	100
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	00	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	3	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	00	0	00	0	00	0	00	3	100	3	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	00	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	3	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	00	0	00	1	33,3	0	00	2	66,6	3	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	00	0	00	1	33,3	0	00	2	66,6	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	00	0	00	1	33,3	0	00	2	66,6	3	100
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	0	00	3	100	3	100

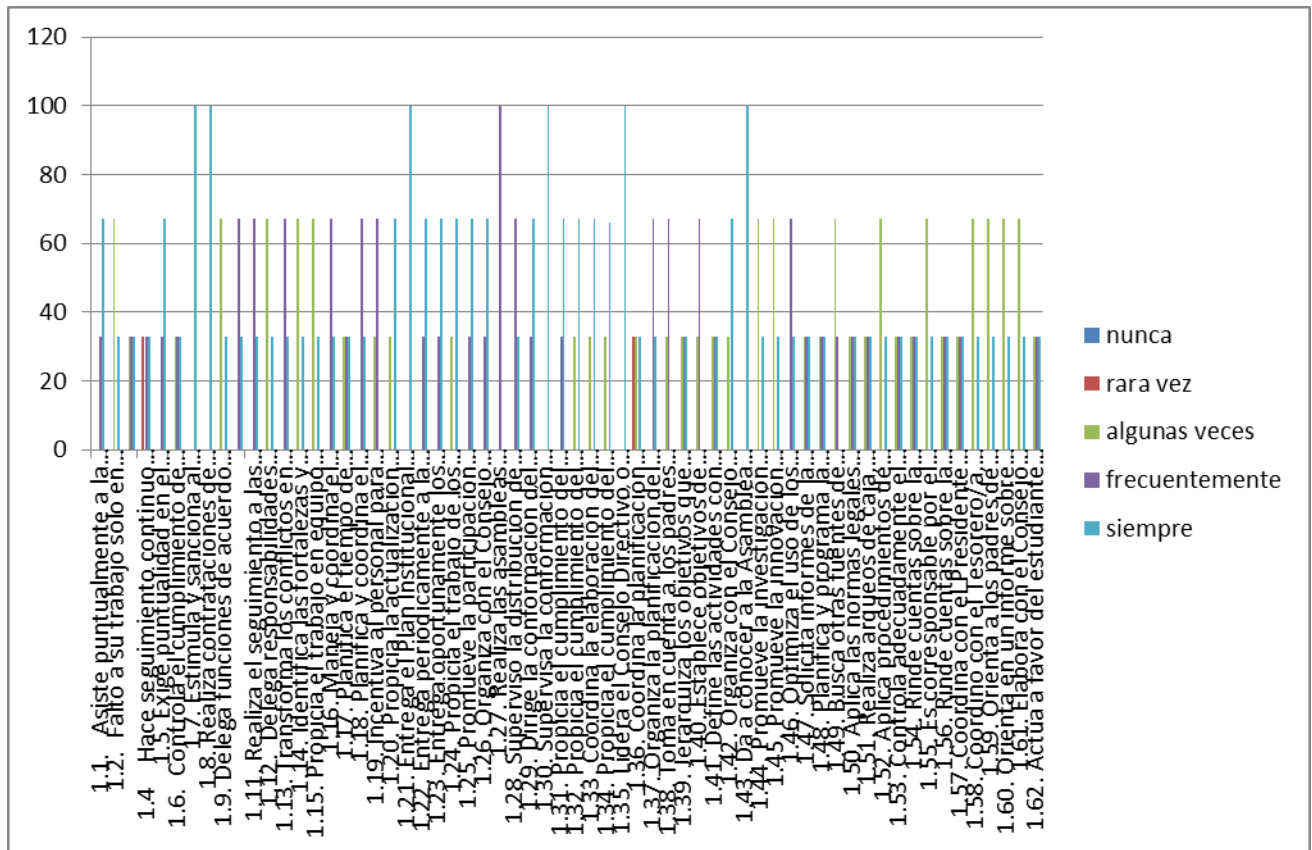
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	00	1	33,3	1	33,3	0	00	1	33,3	3	100
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	0	00	3	100
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	0	00	3	100
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.42.Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	00	0	00	1	33,3	0	00	2	66,6	3	100
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	00	0	00	0	00	0	00	3	100	3	100
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.45.Promueve la innovación pedagógica.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	0	00	3	100
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.51.Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100

1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS GERENCIALES



El 100% de la población dice que siempre se evidencian los siguientes aspectos: sanciones de acuerdo a la ley, la contratación de personal lo resuelve con el consejo directivo en donde lidera las funciones, cumple puntualmente con la presentación de documentos, supervisa la conformación del gobierno estudiantil, presenta a la asamblea de profesores su informe anual.

En un 66% se dice que siempre se cumple con la asistencia y exigencia puntual, propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, del Código de Convivencia, la actualización permanente del personal de la institución, realiza la entrega periódica de informes, datos estadísticos a las respectivas autoridades, además dirige y promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.

El 66% de la población indica que algunas veces falta a su trabajo en casos extremos y que delega sus funciones, identifica fortalezas y debilidades, promueve la investigación e innovación pedagógica para mejorar la gestión institucional a través del trabajo en equipo, del manejo adecuado de libros y documentos, por otra parte

busca otras formas de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución

TABLA 33

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

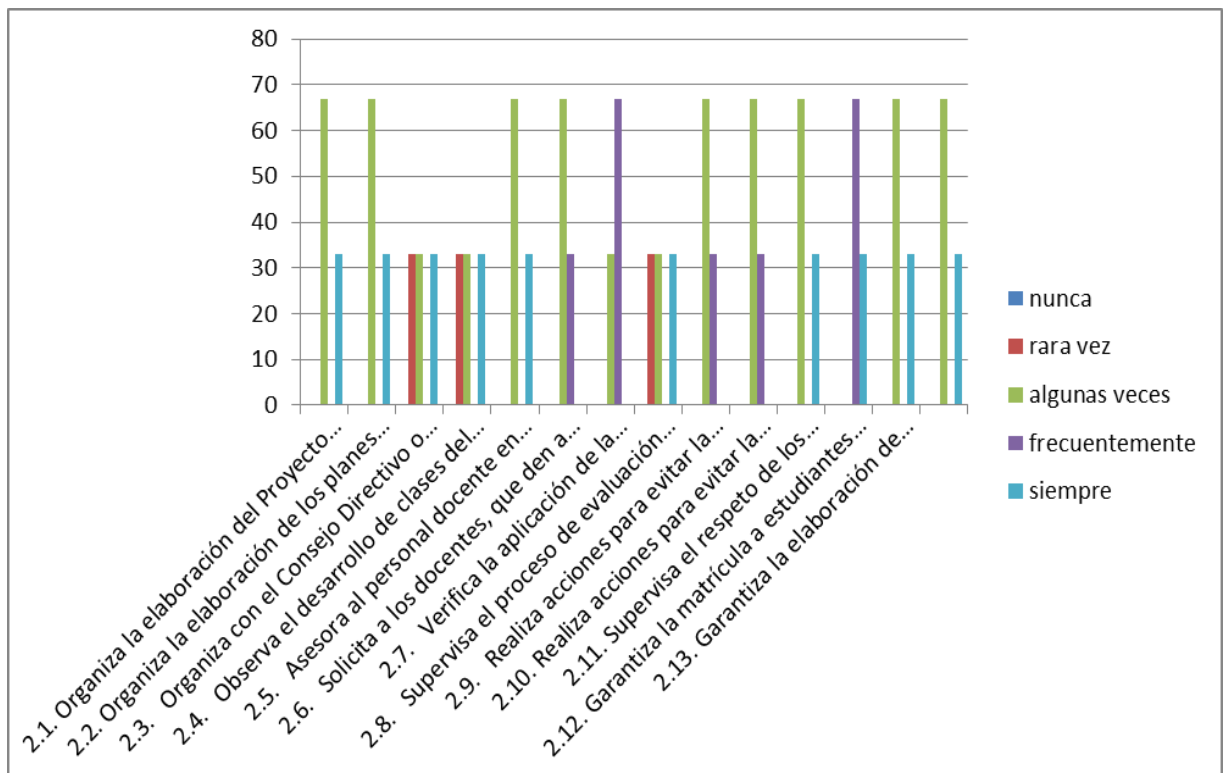
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 32. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	N o.	%	N o.	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	00	1	33,3	1	33,3	0	00	1	33,3	3	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	00	1	33,3	1	33,3	0	00	1	33,3	3	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	0	00	3	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	0	00	3	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	00	1	33,3	1	33,3	0	00	1	33,3	3	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	0	00	3	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	0	00	3	100

estudiantes.												
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



Se reflejan un 66% que algunas veces organiza la elaboración del PEI, planes anuales con la participación de sus actores educativos, realiza el asesoramiento en metodología de enseñanza para conseguir aprendizajes significativos, también están las acciones para evitar la repitencia y deserción de los estudiantes, la garantía de la

matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales y orienta a los padres de familia para la solución de problemas de aprendizaje de los estudiantes.

Un 66% expresan que frecuentemente solicita a los docentes que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes al inicio del año y realiza una supervisión de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución

El 33% expresan que rara vez se da la organización con el consejo directivo la revisión de la planificación didáctica y de la observación de una clase del personal docente.

TABLA 34

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

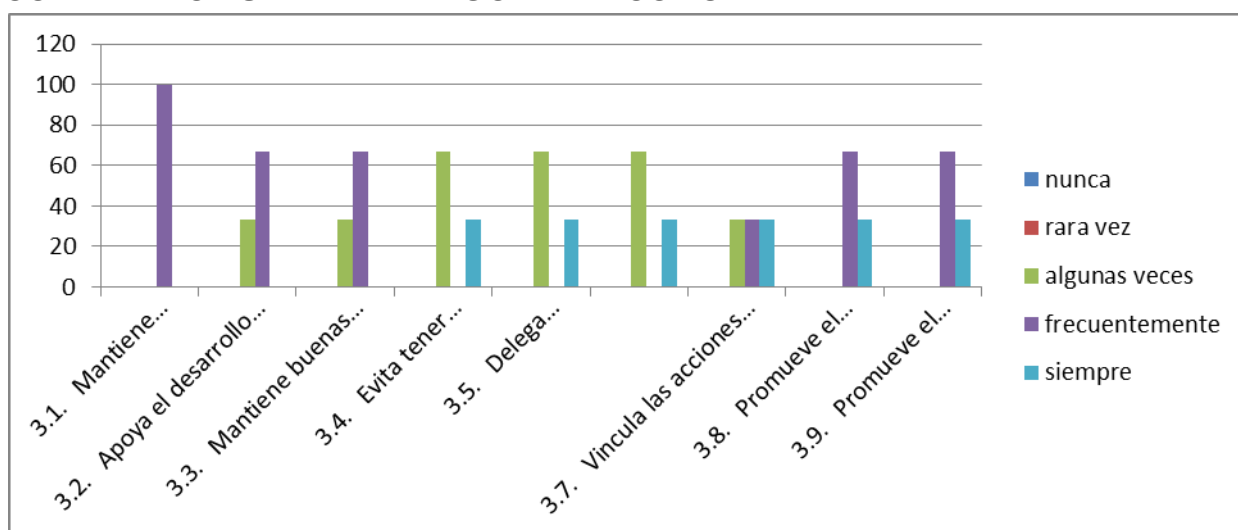
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 33. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	N o.	%	No.	%	N o.	%	N o.	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	00	0	00	0	00	3	100	0	00	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	0	00	3	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	00	0	00	1	33,3	2	66,6	0	00	3	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	00	0	00	2	66,6	0	00	1	33,3	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	00	0	00	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	00	0	00	0	00	2	66,6	1	33,3	3	100

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



El 100% de la población indican que frecuentemente se mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa,

Por sobre el 60% se evidencia que algunas veces evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad, delega responsabilidades y promueve la participación de todos los actores educativos

El 60% indica que frecuentemente apoya el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y organizaciones gubernamentales y privadas, promueve el desarrollo de las actividades socio-culturales y educativas.

TABLA 35

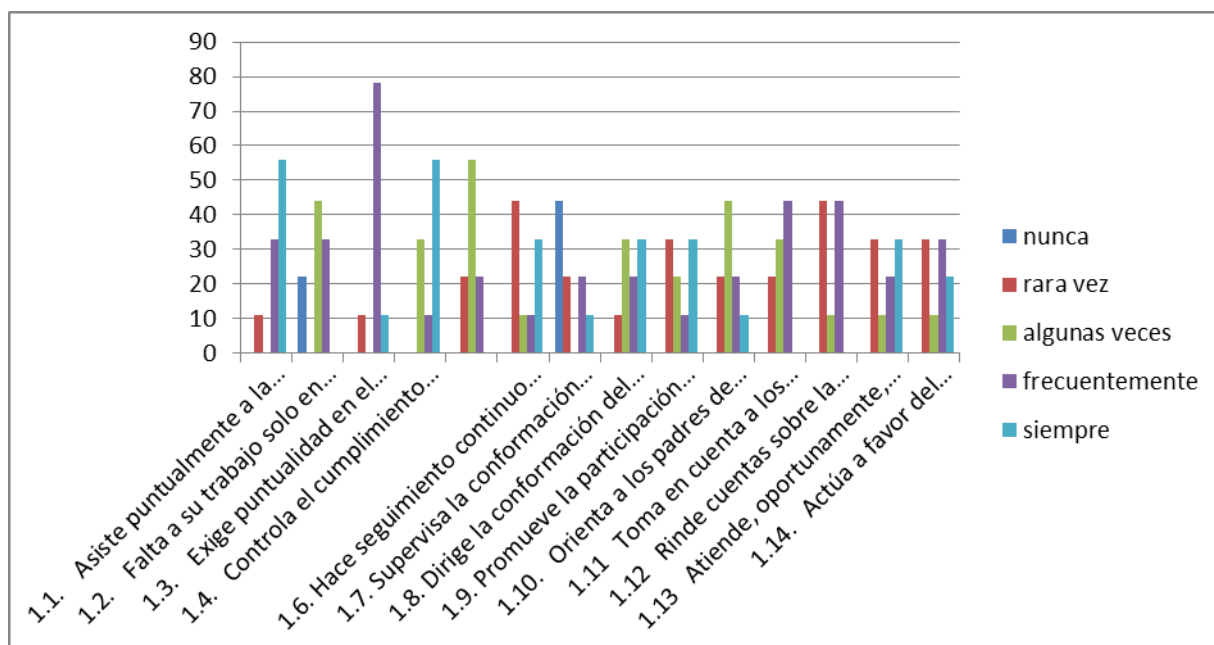
EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 34. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N o.	%	N o.	%	N o.	%	N o.	%	N o.	%	No.	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	00	1	11,1	0	00	3	33,3	5	55,5	9	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	2	22,2	0	00	4	44,4	3	33,3	0	00	9	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	00	1	11,1	0	00	7	77,7	1	11,1	9	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	00	0	00	3	33,3	1	11,1	5	55,5	9	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	00	2	22,2	5	55,5	2	22,2	0	00	9	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	00	4	44,4	1	11,1	1	11,1	3	33,3	9	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	4	44,4	2	22,2	0	00	2	22,2	1	11,1	9	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	00	1	11,1	3	33,3	2	22,2	3	33,3	9	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	00	3	33,3	2	22,2	1	11,1	3	33,3	9	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	00	2	22,2	4	44,4	2	22,2	1	11,1	9	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	00	2	22,2	3	33,3	4	44,4	0	00	9	100
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	00	4	44,4	1	11,1	4	44,4	0	00	9	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	00	3	33,3	1	11,1	2	22,2	3	33,3	9	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	00	3	33,3	1	11,1	3	33,3	2	22,2	9	100

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil

Elaboración: Elsa Guzhñay

COMPETENCIAS GERENCIALES



El 55% indica que siempre la autoridad motivo de estudio asiste puntualmente a la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos

El 55% indica que algunas veces rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa y orienta a los padres de familia para que rindan cuenta de los fondos del comité central.

El 45% indica que rara vez hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.

El 55% de la población investigada, indican que frecuentemente toma en cuenta a los padres de familia y los orienta para planificar las labores de la institución y que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.

TABLA 36

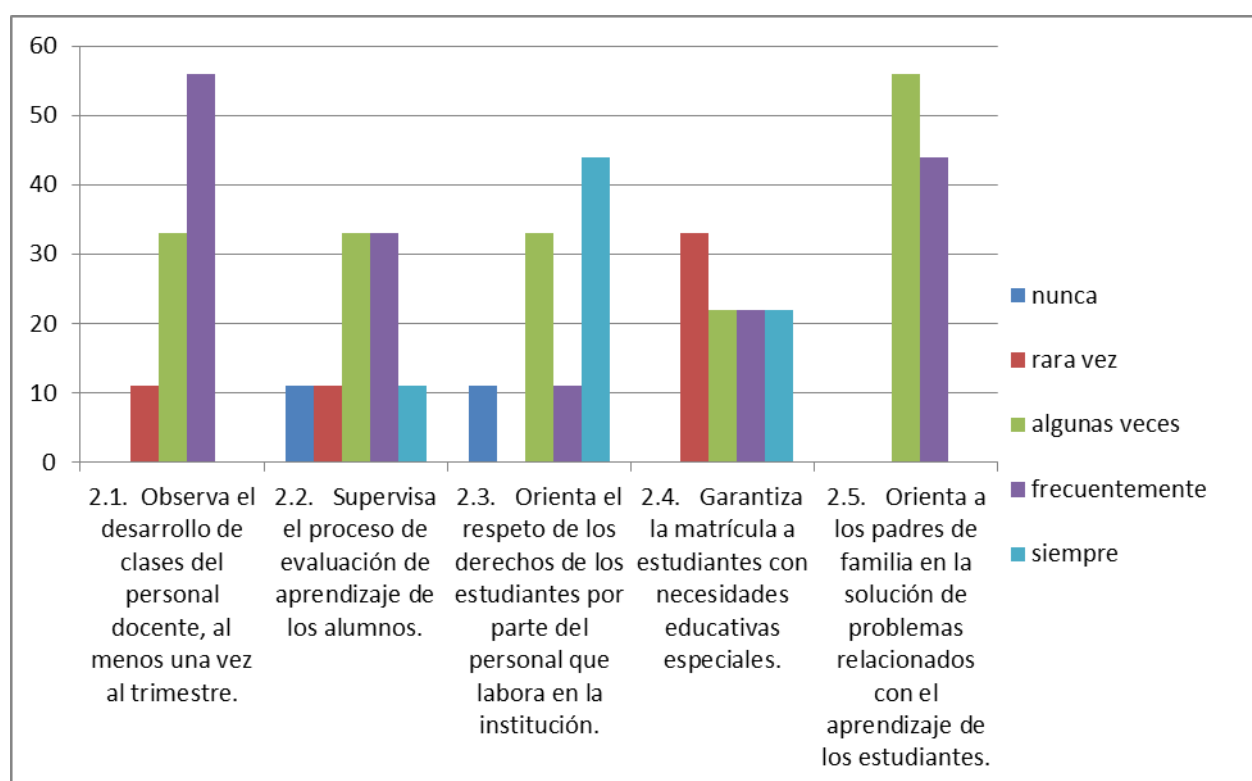
EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 35. COMPETENCIAS PEDAGÒGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N o.	%	N o.	%	N o.	%	N o.	%	N o.	%	No.	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	00	1	11,1	3	33,3	5	55,5	0	00	9	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	1	11,1	1	11,1	3	33,3	3	33,3	1	11,1	9	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	1	11,1	0	00	3	33,3	1	11,1	4	44,4	9	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	00	3	33,3	2	22,2	2	22,2	2	22,2	9	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	00	0	00	5	55,5	4	44,4	0	00	9	100

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil

Elaboración: Elsa Guzhñay

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



El 55% de la población indican que frecuentemente observa el desarrollo de la clase a los docentes al menos una vez al trimestre

El 55% indica que algunas veces orienta a los padres de familia en la solución de problemas de aprendizaje

Sobre el 30% algunas veces y frecuentemente supervisa la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes

Sobre el 45% indican que siempre se preocupa de orientar el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.

Pero el 35% indica que rara vez garantiza la matrícula de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

TABLA 37

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

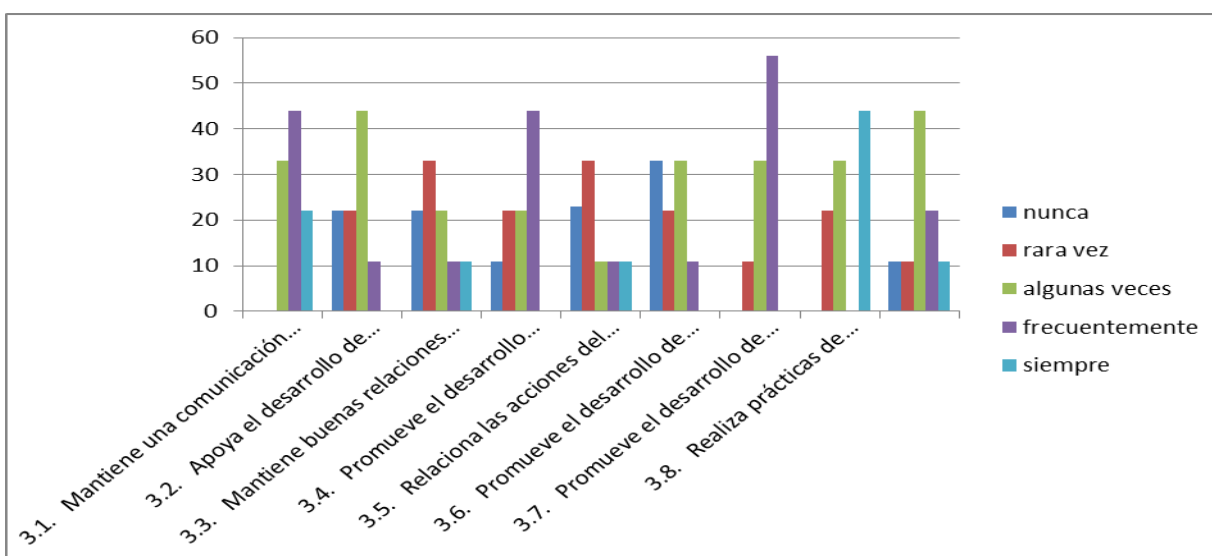
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 35. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N o.	%	N o.	%	N o.	%	N o.	%	No.	%	N o.	%
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	00	0	00	3	33,3	4	44,4	2	22,2	9	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	2	22,2	2	22,2	4	44,4	1	11,1	0	00	9	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	2	22,2	3	33,3	2	22,2	1	11,1	1	11,1	9	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	1	11,1	2	22,2	2	22,2	4	44,4	0	00	9	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	3	33,3	3	33,3	1	11,1	1	11,1	1	11,1	9	100

3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	3	33,3	2	22,2	3	33,3	1	11,1	0	00	9	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	00	1	11,1	3	33,3	5	55,5	0	00	9	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	00	2	22,2	3	33,3	0	00	4	44,4	9	100
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	1	11,1	1	11,1	4	44,4	2	22,2	1	11,1	9	100

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



El 40% y 55% dicen que frecuentemente la autoridad mantiene una comunicación permanente, evita tener conductas discriminatorias y vincula las acciones del plantel con la comunidad educativa.

Pero por sobre el 30% y 40% indican que algunas veces apoya el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas en beneficio de la comunidad, la participación de todos sus actores y el desarrollo con las entidades gubernamentales o privadas.

TABLA 38

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

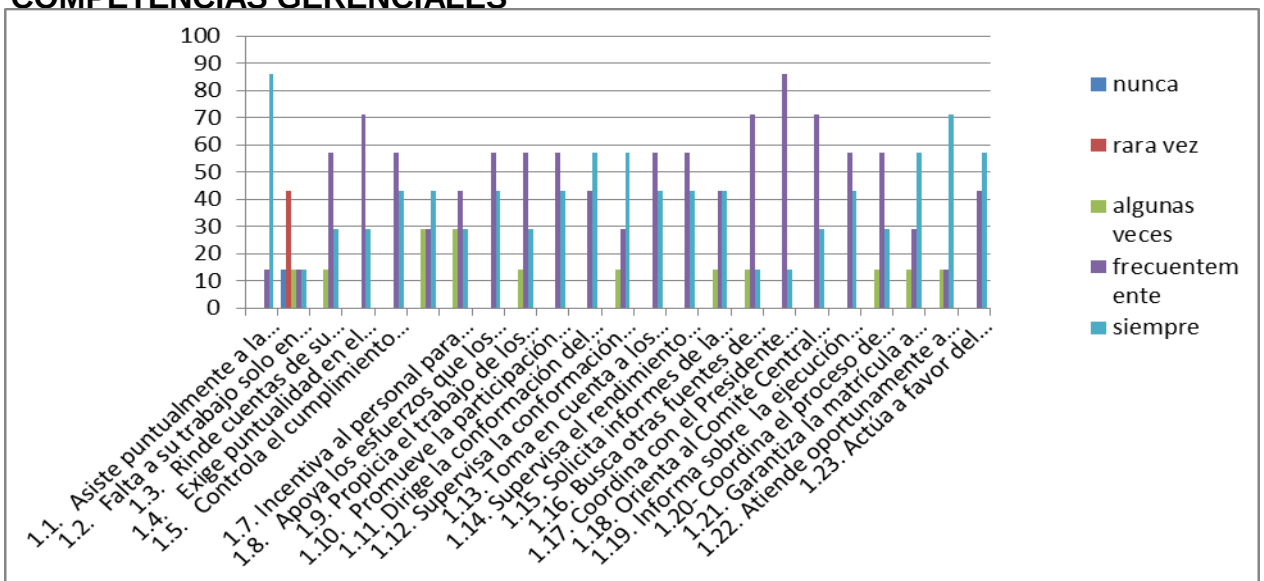
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 37.COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N o.	%	N o.	%	N o.	%	N o.	%	N o.	%	No.	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	00	0	00	0	00	1	14,2	6	85,7	7	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	14,2	3	42,8	1	14,2	1	14,2	1	14,2	7	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	00	0	00	1	14,2	4	57,1	2	28,5	7	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	00	0	00	0	00	5	71,4	2	28,5	7	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	00	0	00	0	00	4	57,1	3	42,8	7	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	00	0	00	2	28,5	2	28,5	3	42,8	7	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	00	0	00	2	28,5	3	42,8	2	28,5	7	100
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	00	0	00	0	00	4	57,1	3	42,8	7	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	00	0	00	1	14,2	4	57,1	2	28,5	7	100
1.10.Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	00	0	00	0	00	4	57,1	3	42,8	7	100
1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	00	0	00	0	00	3	42,8	4	57,1	7	100
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	00	0	00	1	14,2	2	28,5	4	57,1	7	100
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	00	0	00	0	00	4	57,1	3	42,8	7	100
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	00	0	00	0	00	4	57,1	3	42,8	7	100
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	00	0	00	1	14,2	3	42,8	3	42,8	7	100
1.16.Busca otras fuentes de	0	00	0	00	1	14,2	5	71,4	1	14,2	7	100

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.	0	00	0	00	0	00	6	85,7	1	14,2	7	100	
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	00	0	00	0	00	5	71,4	2	28,5	7	100	
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	00	0	00	0	00	4	57,1	3	42,8	7	100	
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	00	0	00	1	14,2	4	57,1	2	28,5	7	100	
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	00	0	00	1	14,2	2	28,5	4	57,1	7	100	
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	00	0	00	1	14,2	1	14,2	5	71,4	7	100	
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	00	0	00	0	00	3	42,8	4	57,1	7	100	

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS GERENCIALES



Más del 50% dicen que frecuentemente rinde cuentas a su gestión, exige puntualidad, controla el cumplimiento, toma en cuenta a los padres de familia en su planificación, supervisa el rendimiento de los estudiantes, solicita informes del presupuesto, orienta y coordina con el comité de padres de familia.

El 80% indican que su asistencia es puntual,

Por sobre el 50% opinan que siempre planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, dirige la conformación del Comité y del Consejo Estudiantil, garantiza la matrícula a los estudiantes con necesidades educativas especiales, atiende a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos y defiende la integridad física psicológica y sexual de los estudiantes.

Por sobre el 40% dicen que falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad

TABLA 39

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 38.COMPETENCIAS PEDAGOGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	N o.	%	N o.	%	N o.	%	No.	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	00	0	00	3	42,8	2	28,5	2	28,5	7	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	00	0	00	3	42,8	4	57,1	0	00	7	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	00	0	00	0	00	6	85,7	1	14,2	7	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	00	0	00	0	00	4	57,1	3	42,8	7	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	00	0	00	0	00	5	71,4	2	28,5	7	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos	0	00	0	00	0	00	5	71,4	2	28,5	7	100

TABLA 40

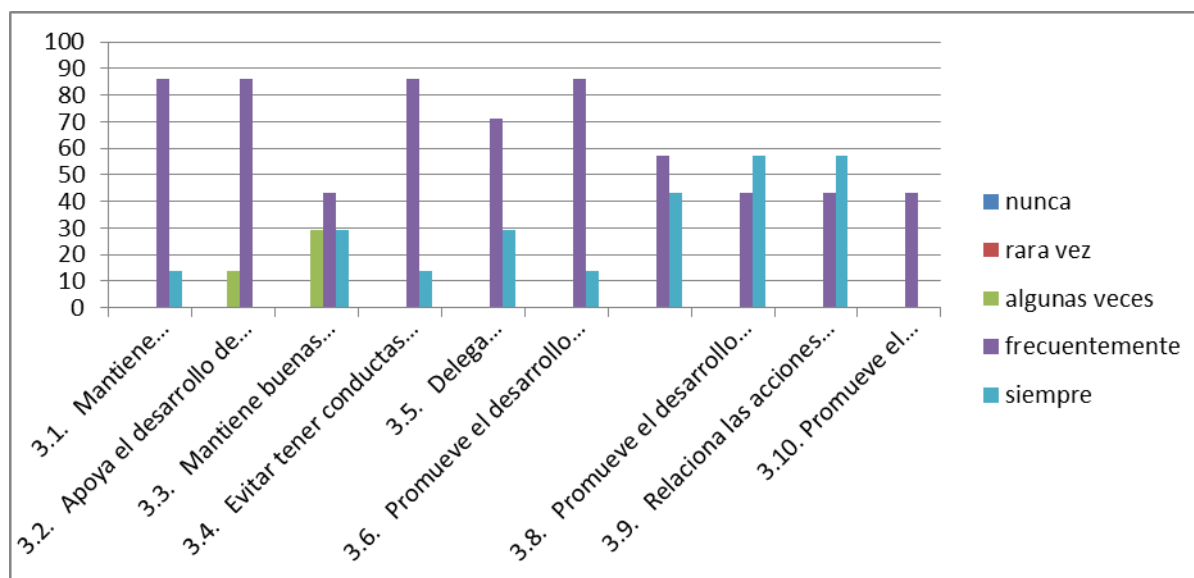
EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 39.COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	N o.	%	N o.	%	N o.	%	No.	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	00	0	00	0	00	6	85,7	1	14,2	7	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	00	0	00	1	14,2	6	85,7	0	00	7	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	00	0	00	2	28,5	3	42,8	2	28,5	7	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	00	0	00	0	00	6	85,7	1	14,2	7	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	00	0	00	0	00	5	71,4	2	28,5	7	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	00	0	00	0	00	6	85,7	1	14,2	7	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	00	0	00	0	00	4	57,1	3	42,8	7	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	00	0	00	0	00	3	42,8	4	57,1	7	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	00	0	00	0	00	3	42,8	4	57,1	7	100
3.10.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	00	0	00	0	00	3	42,8	4	57,1	7	100

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



El 50%,60% 70% y el 80% de esta población consideran que frecuentemente mantiene comunicación, apoya las actividades, evita la conductas discriminatorias, delega responsabilidades y promueve la participación de todos los miembros de la comunidad.

El 50% indica que siempre la autoridad promueve actividades con entidades gubernamentales y privadas, desarrolla las acciones del plantel con del desarrollo comunitario.

TABLA 41

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 40. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	10	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	10	1	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.10.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.11.Determina detalles del trabajo que delega.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.12.Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.17. Planifica y coordina el	0	00	1	100	0	00	0	00	0	00	1	100

mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.													
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100	
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100	
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100	
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100	
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100	
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100	
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100	
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100	
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100	
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100	
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100	

1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	1	100	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.53. Aplica procedimientos de	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100

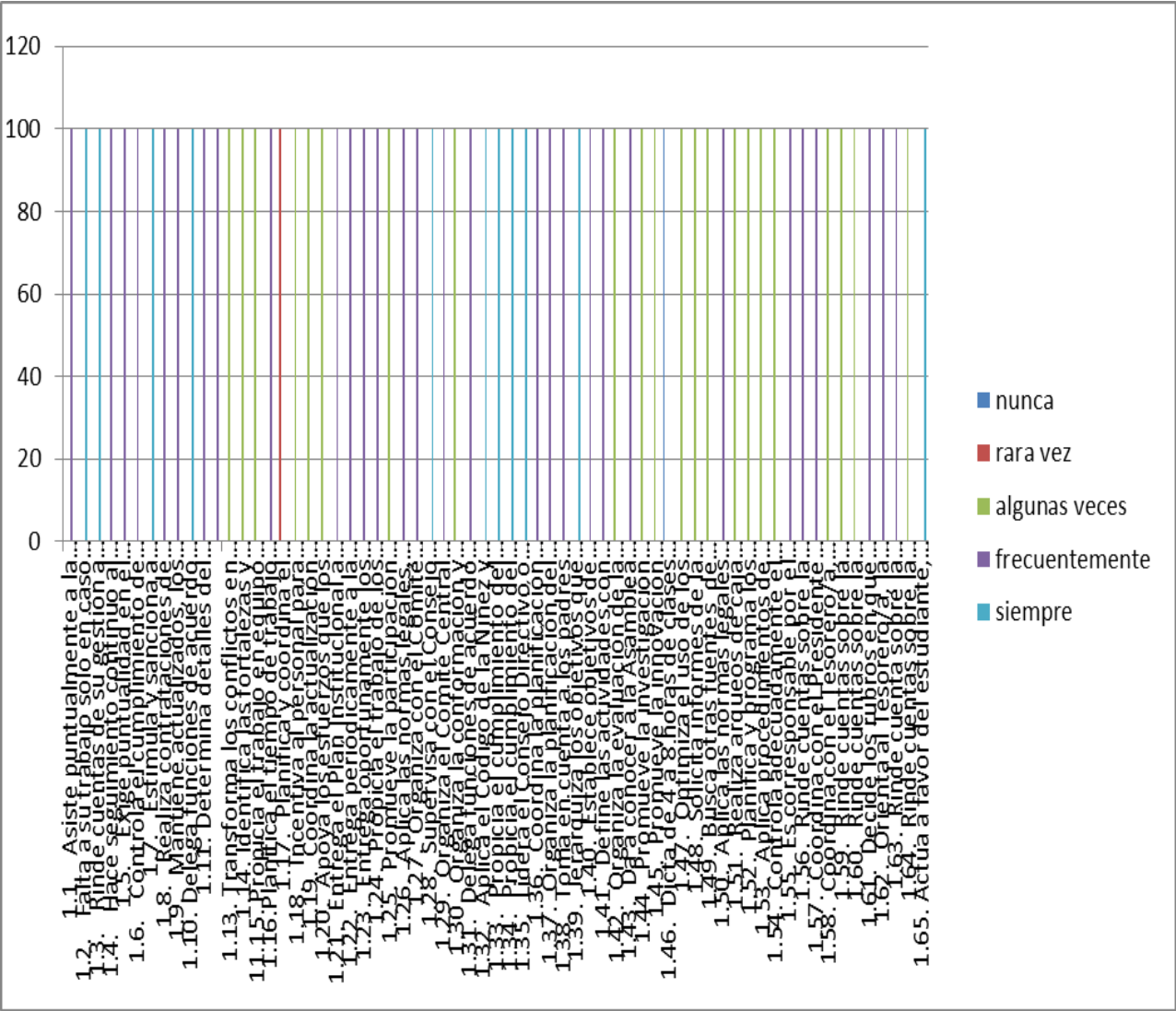
seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.												
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	00	0	00	0	00	1	100	0	00	1	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los	0	00	0	00	1	100	0	00	0	00	1	100

organismos externos a la institución.													
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	00	0	00	0	00	0	00	1	100	1	100	

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Supervisor

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS GERENCIALES



Siempre falta al trabajo pero en caso de extrema necesidad, rinde cuentas de su gestión, estimula y sanciona al personal docentes, delega funciones, lidera y supervisa al consejo técnico, aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, el

Reglamento Interno, Manual de Convivencia, actúa a favor de los estudiantes defendiendo su integridad física, psicológica y sexual.

Frecuentemente asiste puntual a la institución, hace seguimiento del trabajo del personal docente y directivo, tiene actualizado los inventarios, entrega puntualmente documentos, informes, datos estadísticos, rinde cuentas de su gestión, aplica normas legales, presupuestarias y financieras, organiza la planificación del plantel entre todos sus actores.

A veces transforma los conflictos en oportunidades de aprendizaje para la convivencia o mejorar su gestión y propicia el trabajo en equipo, la actualización innovación e investigación pedagógica, controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia.

TABLA 42

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR

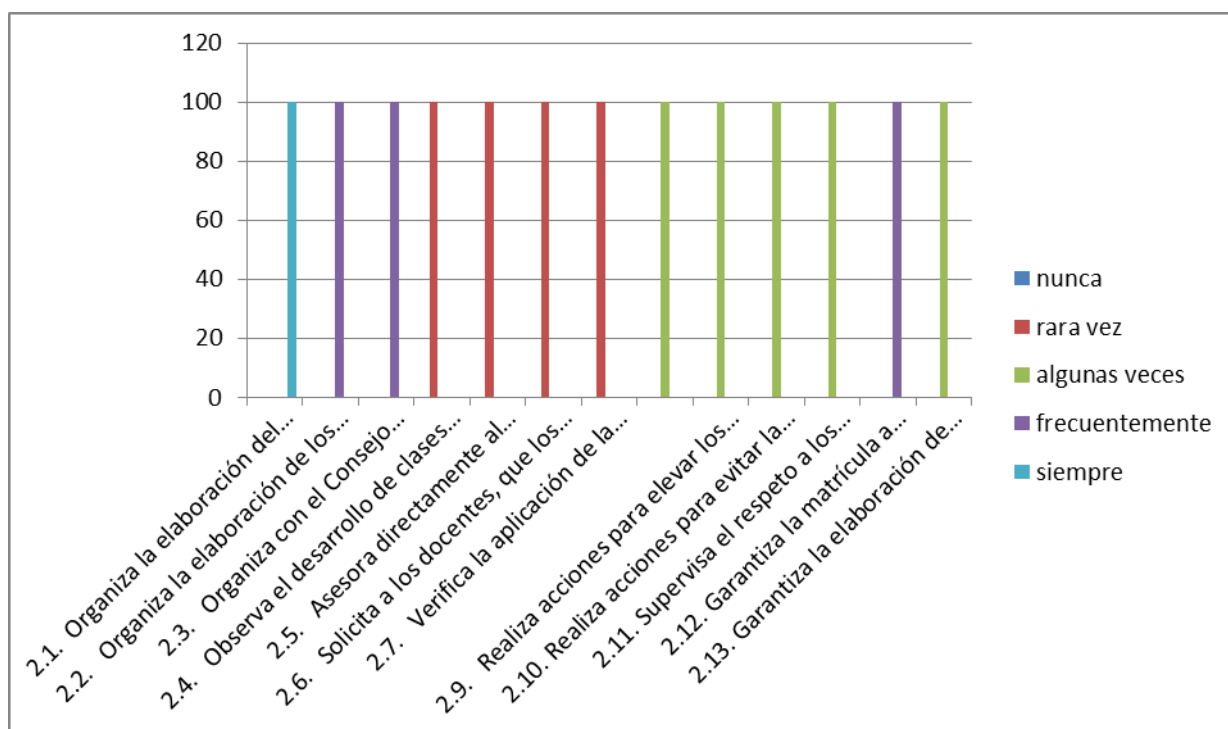
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 41.COMPETENCIAS PEDAGOGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	N o.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.									1			100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.							1					100
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.							1					100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.			1									
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.			1									
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.			1									
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.			1									
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					1							
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					1							
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1							
2.11.Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					1							

2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.							1					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					1							
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.							1					

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Supervisor

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS PEDAGOGICAS



Siempre organiza el PEI con los actores educativos.

Frecuentemente organiza la elaboración de planes anuales y curriculares con el consejo técnico y personal docente, garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.

Algunas veces supervisa el proceso de evaluación, acciones para elevar la promoción y la deserción de los estudiantes, supervisa el respeto a los derechos de

los estudiantes y la atención a los padres de familia que requieren información de sus hijos.

Pero rara vez observa el desarrollo de una clase del personal docente, realiza asesoría al personal docente en metodologías de enseñanza y la verificación de la aplicación de la planificación didáctica.

TABLA 43

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR

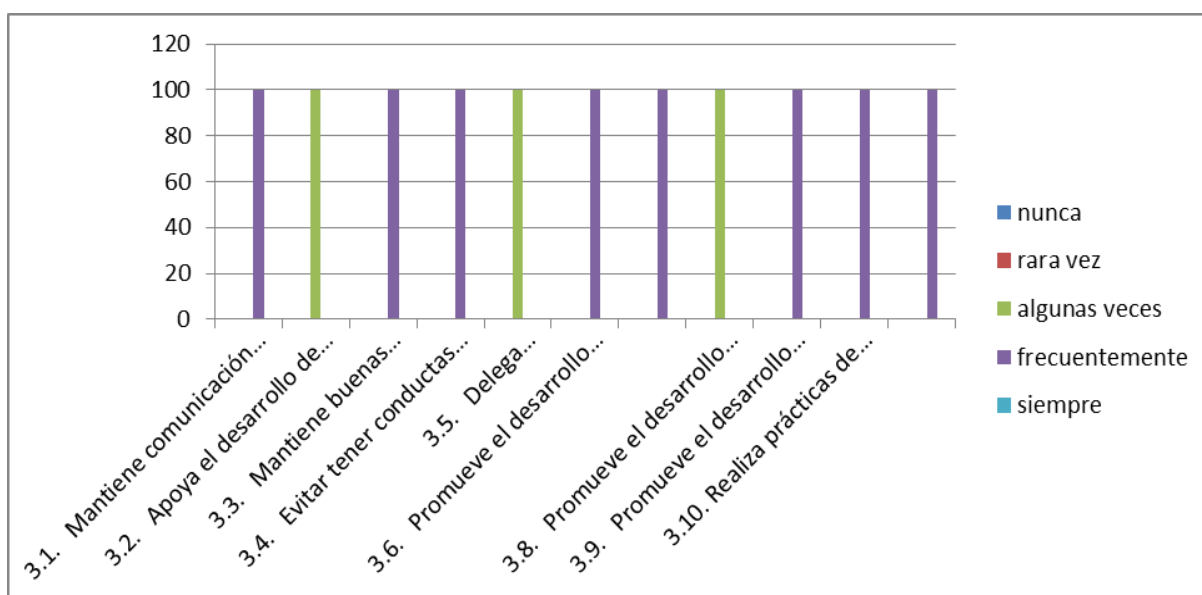
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 42. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.							1					100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					1							100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.							1					100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							1					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					1							
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							1					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							1					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					1							
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.							1					
3.10.Realiza prácticas de convivencia para propiciar							1					

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.							1						

Fuente: Evaluación al Director o Rector por parte del Supervisor

Elaboración: Elsa Guzhñay.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



Frecuentemente mantiene la comunicación, las buenas relaciones, evita tener conductas discriminatorias, promueve la participación de los actores, las actividades socio-culturales y educativas, vincula las acciones del plantel con la comunidad, propicia una convivencia y reconoce los esfuerzos que hace los miembros para lograr mejores aprendizajes de los estudiantes.

En algunas veces apoya el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad, delega responsabilidades a los miembros de la comunidad educativa y promueve actividades con entidades gubernamentales y privadas.

TABLA 44

**CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO
NACIONAL NOCTURNO NULTI DURANTE EL AÑO 2011 - 2012**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	20.247		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	14.566		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	12.161		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	16.605		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	13.220		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	76,799/100	A	EXCELENTE

Fuente: Conjunto de Instrumentos de evaluación del Directivo

Elaboración: Elsa Guzhñay.

Con la aplicación de los instrumentos de evaluación a los diferentes actores educativos que tuvieron la misión de evaluar el desempeño profesional del directivo en el Colegio Nacional Nocturno “Nulti” se logró obtener como calificación promedio del 76,79% de la calificación total ubicándose en la categoría A; es decir, EXCELENTE, por tal motivo felicitaciones a su accionar educativo en favor de los estudiantes del Plantel.

TABLA 45

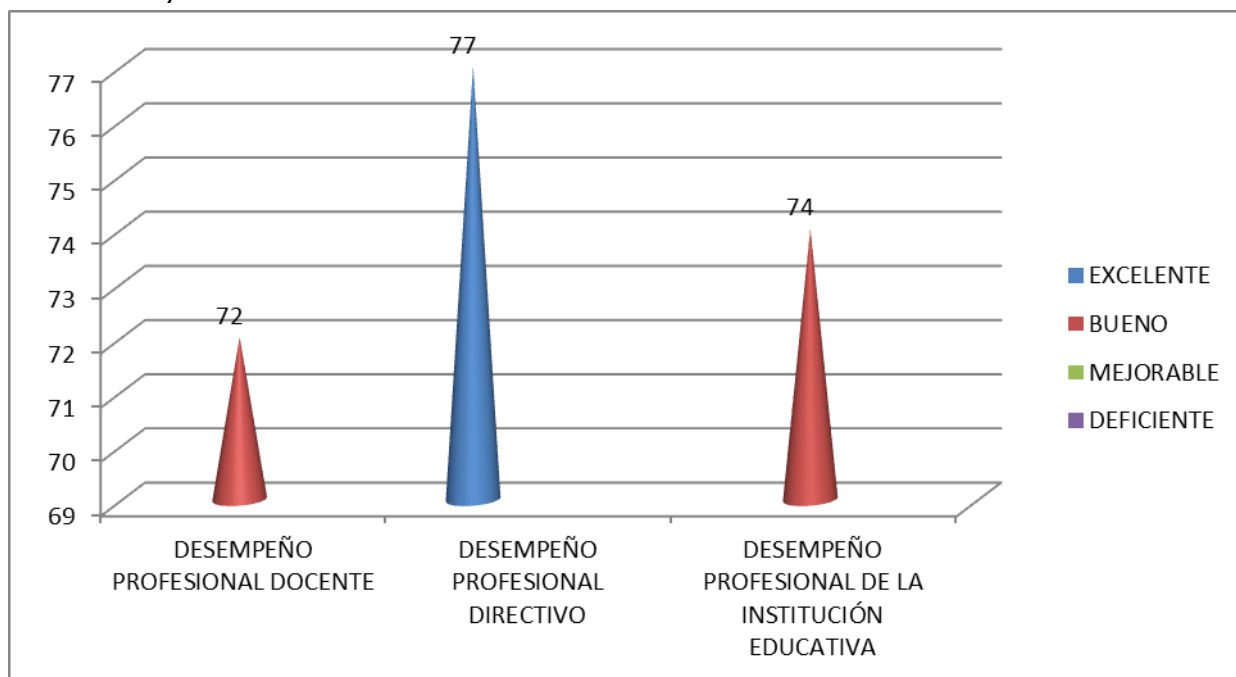
**CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA: COLEGIO NACIONAL NOCTURNO NULTI**

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	71.953/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76.799/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA.	73.876/100	B	BUENO

Fuente: Evaluación de los docentes y directivo

Elaboración: Elsa Guzhñay

**GRAFICO DE BARRAS A LA CALIFIACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL
DOCENTE, DIRECTIVO E INSTITUCIONAL**



Fuente: Encuestas a docentes, directivos, estudiantes, Padres de Familia

Autor: Elsa Guzhñay.

Con la evaluación del desempeño profesional docente y directivo se permiten diagnosticar el estado en que se encuentra una institución educativa para conocer sus fortalezas que serán cada vez reforzadas, así como también sus debilidades para ser corregidas y tomar las decisiones que encaminen al plantel al éxito.

5.2 ANALISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de haber tabulado y analizado los datos obtenidos durante la investigación de campo realizada en el colegio nacional nocturno “Nulti” de la parroquia del mismo nombre, de sostenimiento fiscal, género mixto se puede indicar que la calidad del desempeño profesional docente llega a la categoría B, equivalente a BUENA, la del directivo a la categoría A, que equivale a EXCELENTE; entonces con el promedio de estos porcentajes se coloca a la institución educativa en la categoría B que equivale a BUENA.

En la evaluación al desempeño profesional docente y directivo tuvieron que hacer un aporte fundamental los actores educativos; con sus opiniones y puntos de vista se permitió juzgar su labor; a través, de la aplicación de instrumentos de autoevaluación, coevaluación, evaluaciones por parte del directivo, del consejo técnico, del consejo estudiantil, del comité central de padres de familia, estudiantes y padres de familia, cada una contempla sus respectivas dimensiones, en base a los cuales me permito hacer la siguiente discusión:

La autoevaluación de los docentes del colegio investigado; la misma que significa hacerse un examen de conciencia sobre el propio trabajo del docente varias dimensiones me permitieron conocer los estándares de calidad a nivel de los docentes, para conocer su desempeño docente en cuanto a:

La **sociabilidad pedagógica** es la calidad de sociable, de comunicación y de relacionarse con los demás en el campo de la educación; a través, de una buena práctica de valores como el respeto, la cortesía, la tolerancia, la responsabilidad, la confianza, buscando compaginar mutuos intereses, ideas, necesidades entre docentes, estudiantes, autoridades, padres de familia, para ser orientados hacia un fin en común. Razón por la cual los docentes, padres de familia y estudiantes de esta institución educativa resaltan aspectos como el buen trato, son cortés y respetuosos a los estudiantes, hay una autodisciplina en el aula, la no discriminación entre compañeros, llevándolos a mantener una buena relación, la práctica de valores, y la aceptación a las opiniones sugerencias, preguntas de los estudiantes, convirtiéndose en un ambiente agradable e interesante entre todos los actores, demuestran una preparación actualizada en sus docentes. Pero existe un poco de

descuido en la ausencia de los estudiantes y peor aun de la obligación que tienen con el padre de familia y/o representante para comunicarle estos aspectos de su representado, lo cual es contrario a la opinión de la máxima autoridad por cuanto manifiesta, de que existe la preocupación del docente cuando el estudiante falta y se comunica al representante.

Se necesitaba intervenir en **las habilidades pedagógicas y didácticas** para conocer sobre las estrategias, técnicas y teorías que explican y ayudan a comprender críticamente los saberes con los cuales van a formar a otros seres ya que la formación integral del ser humano busca una preparación acorde a las necesidades y problemas que se enfrentan en el diario vivir, por lo tanto el personal docente demuestra una deficiencia en cuanto a este aspecto por que algunas veces se preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, nunca se da a conocer los objetivos de la programación, los criterios de evaluación, el cumplimiento de las fases del plan de clase, no se ve un interactuar con los estudiantes en la hora clase, tampoco se elabora y se utiliza el material didáctico para sus horas de clase que ayuden a captar la atención e interés por parte del estudiante, ni se realizan resúmenes al final de la misma, es mas en el proceso de la observación de la clase también se coincide con estos aspectos tan solo la mitad refuerzan las opiniones de los estudiantes. Esto me lleva a percibir que se desarrolla una educación tradicional y bancaria en donde el docente es el sabelotodo que desarrolla su clase y el estudiante es el receptor pasivo y que únicamente tiene que memorizar para repetir lo aprendido. Pero si se resalta la entrega de pruebas, trabajos y calificaciones a tiempo y el desarrollo de las habilidades cognitivas en los estudiantes. Cabe indicar que desde la coevaluación de los docentes manifiestan todo lo contrario a lo expuesto y que tan solo algunas veces utilizan las TICs en sus clases, aduciendo que son recursos con los cuales la institución no cuenta.

También, se dice que **el desarrollo emocional** es adquirido con el transcurso de la vida del individuo; entonces los estudiantes necesitan de una seria responsabilidad por parte de los adultos (docentes, autoridades, padres de familia) en su accionar para que logren una base educativa sólida y humanitaria capaz de estabilizar las emociones, las mismas que son importantes para el éxito. Los docentes del plantel manifiestan que a nivel personal frecuentemente disfrutan y están a gusto en sus clases, perciben el mismo sentir de sus estudiantes, lo mismo se evidencia en la

coevaluación porque se refleja una buena actitud, deseos de cambiar, de proponer iniciativas de trabajo; vislumbrándose como un abanico de posibilidades para ser mejor persona y así desarrollar personalidades de tipo afable, templadas, cooperativas, humildes, eficaces, solidarias, valientes, creativas, proactivas; porque siempre se preocupan del compañero, de su ausencia, apariencia personal, etc. Pero a nivel social algunas veces puede tomar iniciativas, trabajar con autonomía, sentirse estimulado por los superiores, apoyado por los colegas, ser un miembro del equipo y contar con el apoyo de los padres de familia, estos aspectos deben mejorar porque cuando todos remando en un mismo barco se llegará a la orilla con satisfacción del deber cumplido.

Los seres humanos con capacidades especiales son aquellas que necesitan un proceso de aprendizaje diferente para desarrollar sus habilidades y capacidades; ellos son vulnerables, necesitan del apoyo constante y la confianza en sus posibilidades de encontrar caminos para crecer y realizarse plenamente. La investigación me muestra una seria situación real, porque la mayoría de los maestros encuestados desconocen sobre el trato y trabajo adecuado para el grupo con capacidades diferentes; entonces nunca agrupan a los estudiantes por dificultades, tampoco se envía tareas extras para mejorar la habilidad en la que tienen dificultad, peor aun hacen modificaciones curriculares o recomiendan al estudiante a un profesional, visualizándose el desconocimiento de la inclusión educativa por parte del docente, aquí también los estudiantes colocan en una balanza porque la mitad de los docentes si lo cumplen y la otra no, al parecer no se ha captado o no se quiere poner en práctica la inclusión educativa, la misma que pide preocuparse por esta población, con la realización de evaluaciones continuas, permanente comunicación con los padres, enviar tareas extra que ayuden a superar esta deficiencia e integrarles de manera espontánea al ritmo de trabajo, lo cual se conseguirá con el respaldo, acompañamiento y compromiso de la familia, compañeros de la institución, docentes, directivos para lograr objetivos que buscan respuestas a necesidades individuales y colectiva; pero, todo lo expuesto es visto desde otro punto por el Sr. Rector y los Padres de familia ya que ellos manifiestan que si se integran al grupo de trabajo, existe la capacidad de detectar una necesidad educativa leve, hay talleres de recuperación que ayudan a mejorar su

rendimiento, preocupándose por el bienestar y la felicidad de todos, pues como investigadora espero y anhelo que las cosas sean así.

El establecimiento de normas, leyes o reglamentos en una institución permiten que el grupo humano inmerso llegue a consensuar, acordar y respetar las ideas, opiniones para lograr una convivencia entre todos sus integrantes, eliminando así el autoritarismo, la desobediencia, la irresponsabilidad, etc. Los docentes investigados muestran frecuentemente el respeto y cumplimiento de las normas porque entregan a tiempo el plan anual de la asignatura que dicta, la unidad didáctica, el PEI, respetan el horario establecido y llegan puntualmente a sus clases, pues lo expuesto también coincide con la coevaluación y la evaluación del Rector, sigan adelante siendo ejemplo para los estudiantes porque somos el espejo en donde se miran ello permitirá que la institución sea cada vez mejor. Pues el que obedece no padece, ni hace fracasar a la institución, porque un trabajo unánime será un estándar que sirve de modelo y referencia para que la sociedad lo reconozca y lo valore.

Las relaciones con la comunidad tiene que ver con el trato, la comunicación de una persona con otra, la captación o conexión en la actividad profesional entre los docentes de una institución con el resto de la comunidad educativa las mismas que deben ser tomadas muy en cuenta en el momento de la evaluación a la calidad educativa. En este aspecto los docentes dicen que rara vez participan con la comunidad en actividades desarrolladas en la misma, en apoyar el trabajo fuera de clase, no les gusta programar actividades para realizar con los padres de familia, representantes y estudiantes; además, en la institución no quieren compartir entre compañeros estrategias, planificaciones, tareas extracurriculares que mejoren la práctica docente, y algunas veces participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, se evidencia un egoísmo, tan solo el “yo” y nadie más, en cambio el Sr. Rector mira estos aspectos como pilares que si mantienen a la institución fortalecida para el desarrollo de su práctica docente; es decir es todo lo contrario a lo expuesto por los docentes, con lo que coinciden también los padres de familia y tan solo piden un compromiso para que mejore aun más las relaciones entre sus miembros.

El clima de trabajo es un cierto grado de satisfacción y liderazgo en una institución educativa, es un factor determinante y facilitador de la gestión para buscar el cambio y la innovación a través de interacciones y planificaciones con todos sus elementos humanos, técnicos para buscar la comunicación, participación y respeto entre todos sus integrantes. La investigación realizada indica que los docentes del establecimiento cumplen con los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo, le dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas, y en algunas veces buscan el espacio y los tiempos para mejorar la comunicación, para buscar información; por otra parte rara vez están dispuestos a aprender de otras personas, las ideas, las situaciones, y opiniones distintas, al parecer existe un ambiente de superioridad, desde el punto de vista como investigadora se puede corroborar esta información, por cuanto hubo la negativa de alguno de los docentes que puso trabas para que otra persona observara su clase demostrativa, exigió que tan solo el rector o vicerrector debieran hacer aquello por cuanto era una de sus funciones, se sintió ofendido ya que alguien extraño a la institución no debía aplicar los instrumentos de evaluación al desempeño profesional docente y directivo.

Para finalizar con esta evaluación al desempeño docente y desde el punto de vista en calidad de investigadora puedo manifestar que durante la observación de la clase demostrativa de los diez docentes con que cuenta el plantel investigado y en lo que respecta a las actividades iniciales, ninguno de ellos presentaron su plan de clase de clase, no realizaron una evaluación diagnóstica con el cual se conoce el cúmulo de saberes con los que cuentan los estudiantes antes de iniciar la clase sirviendo de base para recibir los nuevos, la mayoría de la población no realizan una revisión de las tareas enviadas a la casa como señal de refuerzo o evaluación de lo aprendido, pocos son los docentes que dan a conocer los objetivos de la clase, lo que si respetan en su totalidad es el inicio puntual de su clase, en su gran mayoría hacen la presentación del tema a los estudiantes.

En el proceso de enseñanza aprendizaje, la mayoría de docentes consideran las experiencias de los estudiantes, presentan el tema con objetos reales, pero el tema no relaciona con la realidad en la que vive el estudiante, asignan actividades claras para los estudiantes, la mitad de la población asigna actividades alternativas y la otra mitad no lo hace, de igual manera la mitad de los maestros refuerzan las respuestas de los estudiantes que muestran dificultad mientras que la otra mitad no

lo hacen, la mayoría realizan preguntas para comprobar la comprensión de la clase, el dominio del contenido por el maestro es excelente, pero existe una falencia al final porque no realiza un resumen sobre lo más importante del tema, tampoco utilizan los recursos didácticos que logren captar la atención e interés de los estudiantes; pero si aplican una evaluación que les ayudarán a saber si el tema fue captado por el estudiante.

Con este resultado se puede dar cuenta de una educación bancaria, memorística y tradicional, el maestro es el sabelotodo, es el emisor del conocimiento y el estudiante pasa a formar parte de un mundo receptivo, que lo único que tiene que hacer es recibir los conocimientos sin lugar a reflexionar, criticar, a resolver sus propios problemas que le tocará enfrentar en el mundo que le rodea.

El ambiente escolar es favorable en la institución comenzando por la práctica de valores el respeto y la amabilidad entre sus actores, una buena disciplina y cordialidad que demuestran los estudiantes, pero los docentes demuestran que tan solo la mitad los tratan por sus nombres a los estudiantes, valoran la participación de los estudiantes pero no la motivan de forma activa en sus estudiantes durante la clase. La clase tiene que ser un lugar de mucho movimiento, por la participación activa de los estudiantes, la construcción, el descubrimiento del conocimiento en vista de que el docente se convierte en mediador entre el conocimiento y el estudiante.

Para la evaluación al **desempeño profesional directivo**, también si utilizaron instrumentos de evaluación como: autoevaluación, evaluación por el consejo técnico, por el consejo estudiantil, por el comité central de padres de familia y el supervisor del plantel; a través de la información recolectada de estos actores realizo la presente discusión.

Se tiene la oportunidad de evaluar los estándares de calidad al desempeño profesional directivo en donde se contempla lo que debe hacer, su gestión, su liderazgo, en correlación con todos los actores educativos, para el beneficio y el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.

El instrumento de autoevaluación aplicado al Dr. Julio Cabrera, rector del colegio nacional nocturno "Nulti" arroja la información muy relevante para evaluar la calidad

del desempeño profesional del directivo, evidenciándose que siempre el Rector cumple con todos los aspectos contemplados en las dimensiones de competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad que se contemplan en la encuesta; es decir, su asistencia es puntual y a su vez exige puntualidad, realiza una optimización de los recursos, realiza la rendición de cuentas a los organismos internos de la comunidad educativa y entrega los informes a sus respectivas autoridades por lo tanto no hay nada oculto, realiza un seguimiento continuo al trabajo docente, también controla la jornada de trabajo, sanciona de acuerdo a las normas legales vigentes, delega las funciones, convierte los conflictos en oportunidades de convivencia, propicia el trabajo en equipo, la actualización e innovación permanente, el mejoramiento y equipamiento del plantel a través de la partida presupuestaria y financiera pero también buscando otras fuentes de financiamiento; además, participa, coordina, conforma y supervisa los organismos internos del Plantel, por último atiende oportunamente a los padres de familia que buscan información de sus hijos y su actuar está encaminado a la defensa de la integridad física, psicológica o sexual del estudiante, de igual manera opinan los miembros del Consejo Directivo o Técnico y el Sr. Supervisor; en cambio para los miembros del Consejo Estudiantil y Comité Central de Padres de Familia indican que frecuentemente cumple estos aspectos, al parecer en base a esta información se podría decir que el desempeño profesional del directivo es excelente en la institución.

En cuanto a las competencias pedagógicas también el directivo manifiesta que siempre, esta organizando, asesorando la elaboración del PEI, los planes anuales por año conjuntamente con el consejo directivo y personal docente, realiza observación de clases del personal docente una vez por trimestre haciendo hincapié en los objetivos, planificación y evaluación, también realiza acciones encaminadas a evitar la deserción y garantiza a matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, además orienta a los padres de familia para solucionar problemas con el aprendizaje de los estudiantes. Felicitaciones al Sr. Rector por cumplir con los estándares de calidad que exige la educación de hoy lo cual demuestra un excelente desempeño profesional directivo, pues su gestión y liderazgo permiten asegurar en los estudiantes un aprendizaje deseado; en cambio, la opinión de los miembros del consejo directivo y del Sr. Supervisor, evidencian que tan solo algunas veces el

directivo cumple con estos aspectos y rara vez observa el desarrollo de una clase del personal docente, realiza asesoría sobre metodologías de enseñanza y la verificación de la aplicación de la planificación didáctica, una seria responsabilidad, la de visitar de vez en cuando para evaluar el trabajo docente, el mismo que permitirá conocer los aciertos, los errores para tomar decisiones que encaminen a buscar soluciones, claro está que este proceso es complejo y difícil porque muchas personas lo califican de molesto y sancionador para eliminarlos de sus puestos de trabajo, hubo un cierto asombro y susto al querer observar la clase demostrativa, se piensa que esto sucedió por cuanto no están acostumbrados a que nadie evalúe su tarea docente o tal vez tener otra concepción del término evaluar, pensar que es sinónimo de castigar por su mal desempeño obligó a los docentes a tomar esa actitud negativa ante mi trabajo investigativo, razón por la cual surge la necesidad de elaborar la propuesta de mejoramiento que plantearé mas adelante.

El liderazgo que ejerce en la comunidad educativa ha logrado su máximo porcentaje porque siempre, se evidencia la clara comunicación, buenas relaciones y la participación entre todos los actores educativos alrededor del Sr. Rector, da un merecido apoyo a las actividades en beneficio de la comunidad, mantiene una interrelación para promover el desarrollo comunitario en actividades socio-culturales una persona capaz de ser íntegro y de estar comprometido con la excelencia, lo cual no coincide con la información recabada con los miembros del Consejo Directivo o Técnico ya que ellos indican que algunas veces cumple con lo indicado, por otra parte los miembros del consejo estudiantil y el Sr. Supervisor indican que frecuentemente está cumpliendo con estos aspectos; entonces, habrá que hacer un serio examen de conciencia para conocer sus fortalezas y debilidades para así tomar los correctivos del caso.

Felicitaciones Sr. Rector, Sres. Docentes, Estudiantes y Padres de Familia por tener una institución educativa de categoría B; es decir Buena, una vez se ratificó que los estándares de calidad educativa dependen del elemento humano ya que con su desempeño profesional docente y desempeño profesional directivo permitirá que la calidad educativa de la institución sigan en adelante para las futuras generaciones.

La calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Nocturno "Nulti" crecerá a pasos agigantados siempre y cuando se cuente con la

participación decidida y oportuna de todos sus actores: autoridades gubernamentales, municipales, seccionales, docentes, padres de familia y/o representantes, estudiantes y la colectividad; recayendo también el mayor grado de responsabilidad en los padres de familia quienes desde hace varias décadas han abandonado la educación de sus hijos en manos de los docentes como los únicos responsables de su formación, rehuendo de su rol como progenitores o encargados directos de aquellos.

Es necesario que los docentes empleen estrategias de enseñanza y aprendizaje activos y llamativos que induzcan a los estudiantes a poner en juego todas sus habilidades, destrezas, actitudes, valores, etc. convirtiendo el proceso de enseñanza aprendizaje en una experiencia alentadora, práctica, constructivista, motivadora para los estudiantes.

La educación está en manos de todos, unamos esfuerzos para el progreso tanto individual como social y siendo un proceso multidireccional por medio del cual se transmite conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar ello permitirá al hombre insertarse de manera efectiva en la sociedad ya que sin la educación el comportamiento, no sería muy lejano a un animal salvaje, por que no solo a través de la palabra se produce la educación, pues está presente en todas las acciones, sentimientos y actitudes.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Luego de haber finalizado el proceso de investigación de campo sobre la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio nacional nocturno Nulti, de la parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011 - 2012 se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- * La calidad de la educación en cuanto al desempeño profesional de docente y del directivo está ubicado dentro de las categoría Buena y Excelente, respectivamente.
- * El desempeño profesional docente no cumple con los estándares de calidad educativa; es decir, no se encuentra actualizado ni adaptado a la realidad social del entorno, pues los docentes se limitan a la transmisión de los contenidos sin el apoyo importantísimo de un buen material didáctico y desconociendo la participación activa del estudiante como el centro de toda actividad educativa; entonces el docente es el emisor y el estudiante el receptor pasivo del proceso, dejando de un lado la teoría constructivista, la crítica, la reflexión, etc.
- * Cierta grado de falencia en la labor pedagógica porque no se ve un claro conocimiento, dominio y aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje para la formación integral del ser humano dentro del aspecto bio-psico-social y afectivo que vayan de la mano con los avances de la ciencia y la tecnología.
- * Se aprecia un descuido en las competencias gerenciales del Señor Rector por que la institución educativa no posee una infraestructura adecuada para el desarrollo del proceso pedagógico, sus aulas carecen de tumbado lo cual dificulta la atención que necesitan los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- * El clima de trabajo del personal docente es negativo en lo relacionado a la comunicación y al trabajo en equipo notándose una actitud egoísta y un afán de superación individual, al no compartir las ideas, situaciones y opiniones que sean distintas a las personales.
- * Existe una actitud reacia por parte de los maestros a ser evaluados pues considera que la misma tiene una finalidad sancionadora.

Recomendaciones:

En calidad de estudiante de la UTPL de Maestría en Pedagogía y luego de haber realizado el trabajo investigativo de campo de manera ética y responsable sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Nocturno Nulti, he obtenido mucha información para formular juicios de valor a ser utilizadas en la toma de decisiones; entonces, puedo realizar algunas recomendaciones encaminadas a mejorar la calidad de la educación, considerando los diferentes estándares de calidad de la misma.

*Es importante realizar una autoevaluación consciente de la labor de los docentes con el afán de superar las falencias y fortalecer los aciertos para mantener el nivel de desempeño profesional en su máximo nivel tanto docentes como directivo; a través, de las buenas prácticas en la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, el desarrollo emocional, la atención oportuna a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo.

*Capacitar a todos los docentes en las estrategias de enseñanza y aprendizaje, donde se considera la construcción del conocimiento por el propio estudiante, el trabajo grupal y cooperativo, el empleo adecuado e importante de material didáctico según el año y área de estudio para promover el interés y la motivación de los estudiantes en las diferentes clases impartidas, dejando de un lado la educación tradicional, bancaria y memorística.

* Lograr un trabajo cooperativo entre todos los actores educativos, promoviendo el bienestar estudiantil, para vivenciar la cultura de paz tan anhelada por la sociedad actual, todos estos aspectos ayudarán a la formación integral de la población ecuatoriana.

*Integrar y captar el apoyo de las diferentes instancias administrativas a nivel institucional, local, nacional e internacional con la finalidad de comprometer su accionar para el beneficio de aquellos centros educativos que durante muchos años sufrieron el abandono y aislamiento por parte de las autoridades competentes.

*Aprovechar al máximo el apoyo económico gubernamental, las capacitaciones, los talleres, las vivencias, experiencias de los compañeros para predisponerse al

cambio, a la innovación, al perfeccionamiento para la renovación de la práctica pedagógica superando la actitud egoísta del ser humano.

*Concienciar a los docentes sobre la verdadera finalidad de la evaluación mirándola como una oportunidad de superación; es decir, evaluar para superarse.

En la ruptura de barreras está el éxito, se llevará a cabo la propuesta de mejoramiento, **“Capacitación a los docentes sobre la aplicación de estrategias de enseñanza/aprendizaje para mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional Nocturno “Nulti” de la parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 – 2013”**, que planteo con el fin de cambiar la educación, porque evaluar es indagar, diagnosticar, conocer las falencias, tomar las mejores decisiones en un bien personal, colectivo e institucional.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TITULO DE LA PROPUESTA

“Capacitación a los docentes sobre la aplicación de estrategias de enseñanza / aprendizaje para mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional Nocturno “Nulti” de la parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 – 2013”.

7.2. JUSTIFICACIÓN.

Ante los resultados obtenidos una vez concluida la investigación de campo, en la dimensión de las habilidades pedagógicas y didácticas me informan sobre las técnicas tradicionales que aún emplean los docentes porque se limitan únicamente a una clase retórica con el único auxiliar el pizarrón al frente, sin la elaboración y utilización de material didáctico apropiado a la temática, algunas veces utilizan una bibliografía adecuada.

En el instrumento de observación de la clase impartida por los docentes se observa en el aspecto del proceso de enseñanza / aprendizaje que no cumplen con los pasos esenciales de una clase; como son: los prerrequisitos, esquema conceptual de partida, construcción del conocimiento, transferencia del conocimiento y evaluación o la del ciclo del aprendizaje como la experiencia, reflexión, conceptualización y aplicación; nunca se da a conocer los objetivos de la asignatura o se explican los criterios de la evaluación del área de estudio. Se visualiza una falta de trabajo cooperativo entre docentes y estudiantes porque nunca se permite al estudiante hacer preguntas e inquietudes, logrando un espacio motivador e interesante para el estudiante tan solo se les considera como bancos en donde se deposita el conocimiento, entonces sus habilidades cognitivas se encuentran poco desarrolladas. Algunas veces existe un apoyo de los padres de familia o representantes en la tarea educativa que realiza el docente, entonces el docente evita enviar tareas extra clase a la casa para que los estudiantes desarrollen las habilidades en las que presenta problemas. Por otra parte existe un bajo porcentaje de comunicación con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, informes o cuadernos; peor aun mantener entrevistas personales con ellos para informales sobre el avance académico y personal del estudiante, intervenir con la presente propuesta **“Capacitación a los docentes sobre la aplicación de**

estrategias de enseñanza / aprendizaje para mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional Nocturno “Nulti” de la parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 – 2013”, basándose para ello en el modelo constructivista, considerando que las técnicas son recursos que el docente conoce y debe aplicar en su labor pedagógica encaminada a alcanzar los objetivos del año y del nivel de modo que la población cuente con ciudadanos formados integralmente capaces de desenvolverse con autonomía y resolver sus propios problemas dentro de la sociedad.

Las técnicas empleadas por los docentes y practicadas por los estudiantes me parecen ser un tanto frías, obsoletas, lo que desmotiva a los estudiantes en su accionar y desarrollo diario, docentes que caen en la monotonía, siendo estos los motivos para que el estudiante pierda el interés, la atención o se sienta desmotivado y lo que se está consiguiendo es formar seres repetitivos, teóricos, pasivos, dejando así a un lado las nuevas innovaciones que buscan lograr seres creativos, críticos, reflexivos y motivadores.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

7.3.1. GENERAL.

Capacitar a los docentes y estudiantes del Colegio Nacional Nocturno “Nulti”, sobre las estrategias de enseñanza / aprendizaje con la ejecución de talleres que beneficien la labor educativa de sus actores.

7.3.2. ESPECÍFICOS.

- Socializar la propuesta de mejoramiento a docentes en talleres participativos
- Proveer al personal docente de la institución educativa de una amplia gama de técnicas y estrategias activas para su desempeño profesional como mediador entre el conocimiento y el estudiante.
- Identificar de entre las diversas estrategias de aprendizaje las más adecuadas acorde al área de aplicación
- Propiciar ambientes y relaciones interpersonales afectivas donde los estudiantes se sientan motivados por el nuevo conocimiento, así como la práctica de estrategias activas de aprendizaje
- Promover la participación y colaboración de los docentes, estudiantes como entes responsables de la formación integral del ser humano.

7.4. ACTIVIDADES

Objetivo	Actividades	Recursos	Responsables
Proveer al personal docente de la institución educativa de una amplia gama de técnicas y estrategias activas para su desempeño profesional como mediador entre el conocimiento y el estudiante.	Investigar sobre las estrategias de enseñanza y aprendizaje en el proceso educativo	Laboratorio de computación Copiadora Hojas A4	Investigadora
	Organizar y participar en talleres de socialización sobre las estrategias de enseñanza y aprendizaje dentro del proceso educativo • Saludo y bienvenida a los participantes. • Recoger expectativas de los docentes. • Presentar los objetivos del taller. • Organizar grupos de trabajo • Elaborar en un papelote, un organizador gráfico con las respuestas a las preguntas planteadas sobre las técnicas actuales que utiliza el docente. • Presentar los papelotes en una plenaria. Establecer conclusiones.	Computadora Proyector Papelotes Marcadores Revistas Periódicos Tijeras Peganol Cinta masking refrigerios	Investigadora Directivos Ministerio de Educación
	Entregar a cada docente un folleto: "Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje para mejorar el desempeño del estudiante"	Económicos: Auspiciado por la Junta Parroquial y del presupuesto general del Estado	Investigadora Directivos

Identificar de entre las diversas estrategias de aprendizaje las más adecuadas acorde al área de aplicación	Participar en mesas de trabajo por áreas: analizar las técnicas adecuadas para el proceso de enseñanza – aprendizaje. Organizar grupos de trabajo. Analizar en cada grupo, la estructura y el proceso didáctico de una clase.	Folleto de las técnicas Papelotes Marcadores Computadora Proyector	Investigadora Directivos
	Realizar clase modelo, con la aplicación de una estrategia diferente para cada docente(filmar)	Registro de observación Filmadora Cámara fotográfica	Investigadora directivos
	Reunir en una plenaria Elaborar un papelote con las tareas realizadas.	Computador proyector	Investigadora Directivos
	Establecer conclusiones a ser aplicadas por cada docente. Ejecución de trabajo pedagógico con estrategias activas	Los materiales que requiera el docente	Investigadora Directivos
Propiciar ambientes y relaciones interpersonales afectivas donde los estudiantes se sientan motivados por el nuevo conocimiento, así como la práctica de estrategias activas	Participar en seminarios de relaciones humanas: taller auspiciado por el Ministerio de Educación y ONGs	CD del “Curso de relaciones humanas” Laboratorio de computación	Investigadora Directivos
	Poner en práctica los conocimientos adquiridos	Registro de observación Entrevista Encuestas a estudiantes,	Investigadora Directivos

de aprendizaje		docentes, directivos	
Promover la participación y colaboración de docentes estudiantes, como entes responsables de la formación integral del ser humano.	Organizar y participar en talleres de integración educativa por años de básica - Realizar una lluvia de ideas sobre los conceptos que los docentes tienen sobre las estrategias de aprendizaje. - Organizar grupos de trabajo. - Analizar, en cada grupo, el documento "El trabajo en grupos de aprendizaje" - Elaborar en un papelote sobre las ventajas y desventajas del trabajo en grupos - Contestar inquietudes	Papelotes Marcadores Revistas Computador Proyector Copias	Investigadora Directivos
	Plenaria de los trabajos ejecutados con cada año Establecer conclusiones a ser aplicadas por cada docente.	Computador Proyector Organizadores gráficos	Investigadora Directivos
	Divulgación del contenido del PCI de la Institución, hacer modificaciones si lo amerita	Computador Proyector Marcadores Papelotes CD, de la información	Investigadora Directivos
	Firma de compromisos de los diferentes grupos de trabajo de la institución educativa	Cartelera informativa Ficha de observación Entrevista de los	Investigadora directivos

		actores	
		Computador	
		Proyector	

7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Para detectar la realidad de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador durante el año lectivo 2011 – 2012 se ha escogido al Colegio Nacional Nocturno “Nulti” de sostenimiento fiscal, ubicada en el área rural, jornada matutina, tipo hispana, de sexo mixto y clase común en donde hubo la buena voluntad y predisposición por parte de las autoridades educativas para realizar el trabajo investigativo y posteriormente para el desarrollo de la propuesta de mejoramiento en bien de la educación.

7.6. POBLACIÓN OBJETIVO

La presente propuesta de mejoramiento de la calidad del desempeño docente y directivo será para los actores educativos enfocando a los 10 docentes y el Sr. Rector del Colegio Nacional Nocturno “Nulti” perteneciente a la parroquia del mismo nombre, del cantón Cuenca.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

En cuanto a la sostenibilidad hace referencia a la manera como se va a mantener la propuesta **“Capacitación sobre la aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje de los docentes de Básica y bachillerato del colegio Nacional Nocturno “Nulti” de la parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 – 2013”**, evitando que fracase; es decir, preocupándose para defender esta idea, dándole lo necesario para que pueda implantarse en el centro educativo en beneficio de los estudiantes, docentes, padres de familia y sociedad en general.

Esto significa recurrir a estrategias de investigación, acción, participación, realizada desde adentro hacia afuera, sobre lo que se hace, por que hace, cómo lo hace y

para qué lo hace, con el propósito de aprender y construir conocimientos, alternativas y estrategias que pueden ser utilizadas por maestros, directivos y supervisores para tratar temáticas inherentes a sus funciones y plantear innovaciones educativas que, luego de ser probadas, puedan ser aplicadas en otros contextos para mejorar los desempeños profesionales docentes, directivos y por ende la calidad de la práctica educativa en la institución.

Por todo ello esta ejecución de la propuesta requiere de ciertos recursos necesarios e indispensables, los cuales constan a continuación:

7.7.1. Humanos: los docentes, directivos y maestrante.

7.7.2. Tecnológicos: computador, proyector, internet, grabadora, cámara fotográfica.

7.7.3. Materiales: folletos con las estrategias de enseñanza y aprendizaje, pliegos de papel boom para elaborar los papelotes, copias, marcadores, tarjetas, papel boom tamaño A4, tijeras, revistas, Peganol, fichas de observación, actas de compromisos, la cartelera informativa, etc.

7.7.4. Físicos: La infraestructura del Colegio Nacional Nocturno Nulti, su laboratorio de computación.

7.7.5. Económicos: un porcentaje del presupuesto general del estado destinado para la institución educativa, el apoyo económico de la Junta Parroquial de Nulti, algún porcentaje de la investigadora.

7.7.6. Organizacionales: Junta Parroquial de Nulti.

7.8. PRESUPUESTO.

Descripción	Costo
Materiales: copias, marcadores, papelotes, cartulinas, cinta masking, fichas de trabajo, reproducción de ejemplares de los folletos, actas de compromisos, revistas, etc.	\$100,00
Alquiler de equipos: computadora, retroproyector, sala de audiovisuales.	\$50,00
Gastos de personal especializado: viáticos de transporte, alimentación, etc.	\$50,00

Refrigerios para los participantes en los talleres	\$50,00
Imprevistos, gastos opcionales	\$50,00
TOTAL	\$300,00

7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Actividades	Meses								
	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	El rest o del año
Investigar sobre las estrategias de enseñanza y aprendizaje en el proceso educativo	X								
Organizar y participar en talleres de socialización sobre las estrategias de enseñanza y aprendizaje dentro del proceso educativo	X								
Entregar a cada docente un folleto: "Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje para mejorar el desempeño del estudiante"	X								
Participar en mesas de trabajo por áreas: analizar las técnicas adecuadas para el proceso de enseñanza – aprendizaje	X								
Realizar clase modelo, con la aplicación de una estrategia diferente para cada docente(filmar)		X							
Reunir en una plenaria			X						

Ejecución de trabajo pedagógico con estrategias activas			X	X					
Participar en seminarios de relaciones humanas: taller auspiciado por el Ministerio de Educación y ONGs				X					
Poner en práctica los conocimientos adquiridos					X	X	X	X	X
Organizar y participar en talleres de integración educativa por años de básica	X								
Plenaria de los trabajos ejecutados con cada año			X						
Divulgación del contenido del PEI de la Institución, hacer modificaciones si lo amerita				X					
Firma de compromisos de los diferentes grupos de trabajo de la institución educativa		X							

8. BIBLIOGRAFÍA

- (Chininín, 2011)
(Ecuador, 2011)
(Educación, 2010)
(Everest)
(García, 1997)
(J., 2009)
(Héctor, 2004)
(Hugo, 2000)
(Arceo, 1990)
(Ferreiro, 2007)
(Flores Ochoa, 2005)
(DIPROMED, 2005)
(Rodrigo, 2005)
(R., 2009)
(Delgado, 2011)
(Ministerio de Educación, Volemos Alto, 2002)
(Educación, Programa de Formación Continua. Inclusión Educativa, 2009)
(Cultura, Evaluación de Aprendizajes, 2004)
(Ecuador M. d., 2010)
(Ecuador M. d., La Educación, 2009)
(Ecuador M. d., La Infraestructura educativa, 2011)
(Ecuador M. d., Los Estándares de Calidad, 2010)
(Manuel, 1996)
(Alejandro, 1998)
(Jhon, 1999)
(Portilla, 2011)

Páginas electrónicas

<http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/homeevaluacion.html>.

Extraído el 24-12-2011

<http://sites.google.com/site/escueladehoy/para-el-maestro-cubano/6---la-evaluacion-educativa> Extraído el 03 – 01 – 2012

<http://www.slideshare.net/guest896160/estndares-de-calidad-educativa>. Extraído el 09 -01-12

<http://www.educarecuador.ec/generalidades-pes/que-son-pes.html>. Extraído el 25 – 01-2012

9. ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1:

**Fotografías que demuestran el
trabajo realizado**

FOTOGRAFÍA # 1

Firma de autorización del Dr. Julio Calderón para que la Lcda. Elsa Guzhñay maestrante de la UTPL realice su investigación de campo en el Colegio Nacional Nocturno “Nulti”

FOTOGRAFÍA # 2

Aplicación de los instrumentos de evaluación (encuestas) a los estudiantes del plantel para evaluar a los docentes.

FOTOGRAFÍA # 3



Aplicación de las encuestas a los diferentes años de básica para recolectar la información sobre la evaluación de los estudiantes a los docentes.

FOTOGRAFÍA # 4



Aplicación de las encuestas a los Padres de Familia del Plantel evaluando a los docentes del Plantel.

FOTOGRAFÍA # 5

Participación de los Miembros del Consejo Directivo evaluando al Dr. Julio Calderón Rector del Colegio Nacional Nocturno “Nulti”

FOTOGRAFÍA # 6

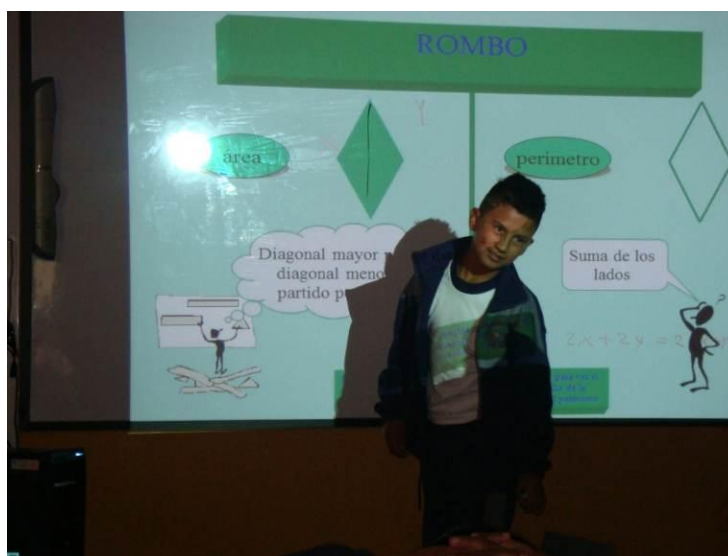
Los miembros del Consejo Estudiantil facilitan información para calificar el desempeño profesional del directivo de la institución motivo de investigación.

FOTOGRAFÍA # 7



Maestros de la institución que facilitaron la observación de una hora clase, cuyo tema fue las operaciones con fracciones en el noveno de básica

FOTOGRAFÍA # 8



Pocos de los maestros observados que realizan la evaluación procesual y aplican las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje.

FOTOGRAFÍA # 9



Docente del plantel que utiliza estrategias, recursos tradicionales de enseñanza aprendizaje.

FOTOGRAFÍA # 10



Observación de una clase demostrativa en donde no se visualiza que exista un interaprendizaje ni la ayuda que necesitan los estudiantes con dificultades de aprendizaje.

FOTOGRAFÍA # 11

Docente emisor los conocimientos y estudiantes receptores, como un banco en donde se depositan los conocimientos sin la oportunidad de reflexionar o criticar.

FOTOGRAFÍA # 12

Estudiantes que demuestran de alguna forma la asimilación del conocimiento impartido, más no la consecución de la destreza con criterio de desempeño.

FOTOGRAFÍA # 13

La calidad de la infraestructura es deficiente por cuanto no tiene el tumbado en las aulas, lo cual ocasiona interferencia en la comunicación con el resto de aulas escolares.

ANEXO 2:

**Instrumentos (encuestas) para
la evaluación del desempeño
profesional docente y
directivo.**

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.2. 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.					
2.25. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.26. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.27. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.28. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.29. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.30. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.31. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.32. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.33. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.34. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.35. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.36. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.37. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.38. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.39. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.40. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					

2.41. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.42. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.43. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.44. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.45. 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.					
3.12. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					

3.13. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.14. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.15. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.16. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.17. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.18. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.19. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.20. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.21. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.2. 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 el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

5.11. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.12. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.					
5.13. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.14. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.15. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.16. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.17. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.18. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.19. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.20. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
24.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
24.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
24.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
24.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
24.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
24.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
24.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
24.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
24.9. 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
7.10. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los					

compañeros.					
7.11. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.12. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.13. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.14. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.15. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.16. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.17. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.18. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.3. 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:					
2.6. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.7. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.8. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.9. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.10. 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:					
3.5. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.6. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.7. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.8. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL El docente:					
	1	2	3	4	5
4.9. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.10. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.11. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.12. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.13. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.14. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.15. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.16. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.2. 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.					
1.4. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.24. 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				
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	1	2	3	4	5
2.8. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.9. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.10. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.11. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.12. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.13. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.14. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	1	2	3	4	5
3.11. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.12. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.13. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.14. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					

3.15. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.16. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.17. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.18. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.19. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.20. 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 En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
	1	2	3	4	5
4.6. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.7. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.8. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.9. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.10. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
	1	2	3	4	5
9.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
9.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
9.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
9.4. 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:					
1.5. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.7. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.8. 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:					
2.7. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.8. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.9. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.10. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.11. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.12. 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:					
3.14. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.15. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.16. Se comunica individualmente con los padres de familia o					

representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.17. Envía tareas extras a la casa.					
3.18. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.19. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.20. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES El docente:					
	1	2	3	4	5
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:					
1.15. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.16. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
1.17. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.7. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.8. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.9. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.10. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.11. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.12. 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 El docente:					
	1	2	3	4	5
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**

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

Bachillerato

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

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</i> clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		

25. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
26. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		
27. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
28. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
29. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
30. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
31. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
32. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
33. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
34. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
35. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
36. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
37. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
38. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
39. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
40. Valora la participación de los estudiantes.		
41. Mantiene la disciplina en el aula.		
42. 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.

Fecha de Evaluación: _____

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.2. 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.					
1.18. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					

1.19. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.20. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.64. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.65. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.66. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.67. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.68. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.69. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.70. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.71. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.72. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.73. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.74. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.75. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.76. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.77. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.78. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.79. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.80. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.81. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.82. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.83. Lidero el Consejo Técnico.					
1.84. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.85. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.86. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.87. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					

1.88. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.89. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.90. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.91. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.92. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.93. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.94. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.95. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.96. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.97. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.98. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.99. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.100. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.101. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.102. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.103. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.104. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.105. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.106. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.107. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.108. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.109. 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.					
1.110. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.111. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.112. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.113. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					

1.114. 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.					
1.115. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.116. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.117. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.118. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.119. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.120. 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
2.15. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.16. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.17. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.18. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.19. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.20. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.21. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.22. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.23. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.24. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.25. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.26. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.27.Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.28.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
3.10.Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.11.Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.12.Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.13.Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.14.Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.15.Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.16.Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.17.Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.18.Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

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
1.2. 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.					
1.5. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.25. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

1.26. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.27. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.28. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.29. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.63. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.64. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.65. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.66. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.67. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.68. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.69. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.70. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.71. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.72. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.73. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.74. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.75. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.76. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.77. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.78. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.79. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.80. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.81. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.82. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					

1.83.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.84.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.85.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.86.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.87.Lidera el Consejo Técnico.					
1.88.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.89.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.90.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.91.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.92.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.93.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.94.Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.95.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.96.Promueve la investigación pedagógica.					
1.97.Promueve la innovación pedagógica.					
1.98.Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.99.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.100. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.101. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.102. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.103. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.104. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.105. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.106. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.107. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					

1.108. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.109. 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.					
1.110. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.111. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.112. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.113. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.114. 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
2.15.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.16. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.17.Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.18.Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.19.Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.20.Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.21.Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.22.Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.23.Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.24.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.25.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.26.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.27.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.28.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
3.10.Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.11.Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.12.Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.13.Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.14.Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.15.Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.16.Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.17.Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.18.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
1.5. Asiste puntualmente a la institución.					
1.6. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.7. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.8. 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.					
1.21. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.22. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.23. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.24. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.25. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.26. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.27. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.28. 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
2.6. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.7. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.8. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.9. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.10. 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
3.10. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.11. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					

3.12.Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.13.Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.14.Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.15.Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.16.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.17.Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.18.Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.8. Asiste puntualmente a la institución.					
1.9. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.10. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					

1.11. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.12. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.13. 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.					
1.14. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.30. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.31. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.32. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.33. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.34. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.35. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.36. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.37. 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.					
1.38. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.39. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.40. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.41. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.42. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.43. 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
2.7. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.8. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					

2.9. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.10. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.11. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.12. 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
3.11. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.12. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.13. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.14. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.15. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.16. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.17. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.18. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.19. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.20. 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
1.15. Asiste puntualmente a la institución.					
1.16. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.17. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.18. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.19. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

1.20. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.21. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.22. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.23. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.24. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.25. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.26. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.27. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.28. 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.					
1.66. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.67. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.68. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.69. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.70. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.71. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.72. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.73. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.74. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.75. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.76. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.77. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.78. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.79. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.80. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					

1.81. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.82. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.83. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.84. Lidera el Consejo Técnico.					
1.85. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.86. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.87. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.88. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.89. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.90. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.91. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.92. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.93. Promueve la investigación pedagógica.					
1.94. Promueve la innovación pedagógica					
1.95. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.96. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.97. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.98. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.99. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.100. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.101. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.102. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.103. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.104. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.105. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.106. 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.					

1.107. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.108. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.109. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.110. 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.					
1.111. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.112. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.113. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.114. 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
2.15. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.16. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.17. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.18. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.19. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.20. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.21. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.22. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.23. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.24. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.25. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.26. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas					

especiales.					
2.27.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.28.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
3.12.Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.13.Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.14.Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.15.Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.16.Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.17.Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.18.Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.19.Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.20.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.21.Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.22.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!

ANEXO 3:

**Autorización del Dr. Julio
Calderón, rector del colegio
nacional nocturno “Nulti”.**



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: **"REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE BÁSICA Y BACHILLERATO DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Lda. Elsa Patricia Guahay Faicán, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,


 Dra. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



ANEXO 4:

**Certificación del Rector del
colegio nacional nocturno
“Nulti” del trabajo realizado
por la Lcda. Elsa Guzhñay**

ANEXO 5:

**Nóminas del Consejo
Directivo, Personal Docente,
Consejo Estudiantil, Padres de
Familia, Estudiantes del
Plantel.**



COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DEL PERSONAL DOCENTE

1. Dr. Julio Abraham Cabrera Chacón RECTOR
2. Lcda. Julia Micaela Pauta Castillo VICERRECTORA
3. Srta. Irma Dorila Alvarado Ávila INPSPECTORA
4. Dr. Raúl Adalberto Pino Rojas PROFESOR
5. Eco. Vicente Lucas Bravo Guzmán PROFESOR
6. Eco. Florencio Enrique Soto Vera PROFESOR
7. Lcdo. Jaime Eladio Fernández Tapia PROFESOR
8. Lcda. Lourdes Miladi Molina Gárate PROFESORA
9. Lcda. Carmen Lastenia Alvarado Narváez PROFESORA
10. Sr. Luís Gerardo Malla Orellana PROFESOR
11. Sr. Estuardo Franklin Pacheco Contreras PROFESOR
12. Sr. Cristóbal Quizhpe Sarmiento PROFESOR





COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DEL PERSONAL DOCENTE

1. Dr. Julio Abraham Cabrera Chacón RECTOR
2. Lcda. Julia Micaela Pauta Castillo VICERRECTORA
3. Srta. Irma Dorila Alvarado Ávila INPSPECTORA
4. Dr. Raúl Adalberto Pino Rojas PROFESOR
5. Eco. Vicente Lucas Bravo Guzmán PROFESOR
6. Eco. Florencio Enrique Soto Vera PROFESOR
7. Lcdo. Jaime Eladio Fernández Tapia PROFESOR
8. Lcda. Lourdes Miladi Molina Gárate PROFESORA
9. Lcda. Carmen Lastenia Alvarado Narváez PROFESORA
10. Sr. Luís Gerardo Malla Orellana PROFESOR
11. Sr. Estuardo Franklin Pacheco Contreras PROFESOR
12. Sr. Cristóbal Quizhpe Sarmiento PROFESOR





COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

PRESIDENTA: Sofía Fajardo

VICEPRESIDENTE: Pablo Jiménez

SECRETARIA: Martha Vizcaíno

TESORERA: Jessica Rumipulla

VOCALES:

PRESIDENTA DE OCTAVO AÑO: Jamileth Plúa

PRESIDENTE DE NOVENO AÑO: María Santos

PRESIDENTE DEL DECIMO AÑO: Carlos Juela

PRESIDENTE DEL PRIMERO DE BACHILLERATO: Marco Tenesaca

PRESIDENTE DEL SEGUNDO DE BACHILLERATO: Christian Lucero

PRESIDENTE DEL TERCERO DE BACHILLERATO: Patricio Gutama





COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DE PADRES DE FAMILIA DE TODO EL PLANTEL

1. Ahuananchi Elvia
2. Amaguay Juan Carlos
3. Auquilla Dolores
4. Arcentales Rosa
5. Ávila Regina
6. Cárdenas María Rosario
7. Coronel Alba
8. Cruz María Rosaura
9. Escobar Lucrecia
10. Escobar Zoila
11. Dután Blanca
12. Duchitanga Gloria
13. Faicán Víctor
14. Fajardo María Encarnación
15. Fajardo María Purificación
16. Fajardo Nube
17. Guapisaca Carmen
18. Guashco María Concepción
19. Gutama María Rosario
20. Granda Rosa
21. Illescas María Margarita
22. Jiménez Ana Lucía
23. Jiménez Clara
24. Jiménez Cristina
25. Jiménez Hortensia
26. Juela Carmen
27. Juela María
28. Juela María Carmen
29. Juela María Alejandra
30. Juela María Guadalupe
31. Juela María Narcisa
32. Juela Rosa María





COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

33. Lata Rosa Elena
34. Lalvay Bernardita
35. Lucero Josefina
36. Lucero María de Jesús
37. Lucero Zoila Margarita
38. Narváez Rosa Narcisa
39. Narváez Victoria
40. Nieto Guadalupe
41. Nieto Lucía
42. Nieto Regina
43. Ortega Luís
44. Ortega Enma
45. Oyervide Blanca
46. Paredes María
47. Paredes María Consolación
48. Patiño Manuela
49. Pindo Ana Lucía
50. Quinde Teresa
51. Rodríguez Diana
52. Rodríguez Rosa Ana
53. Sumba Rosa Elvira
54. Tapia Martha
55. Tenesaca Adelina
56. Tenesaca Angelita
57. Tenesaca María Rosario
58. Teneranda María Valvina
59. Tigre Lucrecia
60. Tucto María Rosario
61. Ortega Luis
62. Villa Luís
63. Vizcaíno Lourdes
64. Yarigsicha María Rosa
65. Zambrano Gloria
66. Zhunaula María Angelita



COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DE ALUMNOS DEL OCTAVO DE EDUCACIÓN BÁSICA

1. Ávila Paredes Doris Cristina
2. Ayuy Ahuananchi Miller Pedro
3. Buestán Dután Christian Fernando
4. Cabrera Lucero Daysi Clarivel
5. Chacón Jiménez Luis Fernando
6. Chillogalli Pindo Alex Darío
7. Cordero Juela Eddy Santiago
8. Escobar Cárdenas Wilmer Alfonso
9. Escobar Nieto Karla Paola
10. Guapisaca Sumba Bayron José
11. Illaisaca Juela Erika Andrea
12. Jiménez Zambrano Jennifer Estefanía
13. Juela Cárdenas Chritian Fernando
14. Juela Cárdenas Jenny Isabel
15. Lata Jiménez Efraín Alejandro
16. Lucero Tapia Marco Antonio
17. Narváez Guachichulca Luís Alberto
18. Nieto Escobar Erika Ximena
19. Ortega Cornejo Mayra Alejandra
20. Ortega Fajardo Edison Gustavo
21. Plúa Rodríguez Jailleth Estefanía
22. Tapia Narváez Edgar Noé
23. Tigre Lucero Marco Vinicio
24. Villa Arcentales Katherine Pamela





COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DE ALUMNOS DEL NOVENO DE EDUCACIÓN BÁSICA

1. Balarezo Juela Lourdes Yadira
2. Bermeo Naváez Carlos Vinicio
3. Llivichuzhca Lata Luis Patricio
4. Lucero Landi María Dolores
5. Morocho Álvarez Miguel Esteban
6. Morocho Sumba Silvia Paola
7. Pañega Illescas Juan Carlos
8. Rodríguez Patiño Gabriela Fernanda
9. Salinas Ortega Silvana Elizabeth
10. Santos Malla Carlos Andrés
11. Santos Malla María Mercedes
12. Tenesaca Tigre Luis Segundo
13. Villa Cuzco Danny Fernando
14. Vizcaíno Illaisaca Edwin Fabián
15. Vizcaíno Sinchi María Belén
16. Yarigsicha Lata Jessica Jaqueline



COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DE ALUMNOS DEL DÉCIMO DE EDUCACIÓN BÁSICA

1. Caguana Guashco Adrián Geovanny
1. Cango Rodríguez Edwin Ronaldo
2. Chacón Jiménez Daniela Alexandra
3. Cordero Juela Sandra Johana
4. Duchitanga Guayllas Carlos Andrés
5. Durán Oyervide Freddy Roberto
6. Escobar Cárdenas Jessica Paola
7. Escobar Zambrano Pablo Andrés
8. Fajardo Fajardo Pablo Andrés
9. Granda Zambrano Ángel Rafael
10. Guapi Juela José Andrés
11. Gutama Gutama Edisson Cristóbal
12. Jiménez Nieto Mónica Adriana
13. Jiménez Hernández Jhony Armando
14. Juela Gualpa Carlos Armando
15. Juela Gualpa Miriam Marlene
16. Landy Granda Mónica Elisa
17. Lucero Lucero Juan Fernando
18. Lucero Tapia Sandra Gabriela
19. Medina Zhunaula Jessica María
20. Medina Zhunaula José Andrés
21. Morocho Lalvay Nieves Marlene
22. Narváez Pacurucu Nelson Rodrigo
23. Nieto Escobar Cristian Andrés
24. Nieto Nieto Ximena Vanesa
25. Ortega Cornejo Edisson Marcelo
26. Pañega Illescas Edisson Manuel
27. Rodríguez Patiño José Eduardo
28. Sumba Juela Nube Eugenia



COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DE ALUMNOS DEL PRIMERO DE COMUNES

1. Auquilla Tenesaca Joseline Carolina
2. Cárdenas Fajardo Flor María
3. Faicán Guapisaca Sonia Alexandra
4. Fajardo Cruz Joel Arnaldo
5. Guachichulca Villa María Mercedes
6. Jiménez Zambrano Manuel Ricardo
7. Juela Cárdenas Juan Andrés
8. Lazo Lata Abel Mauricio
9. Llivizhuchca Tucto Carmen Catalina
10. Morocho Lalvay Jeaneth Mónica
11. Nieto Jiménez Mayra Alejandra
12. Ortega Fajardo Alexandra Gabriela
13. Tenesaca Coronel Juan Pablo
14. Tenesaca Tigre Marco Felipe
15. Zamora Jiménez Chirstian Javier
16. Zumba Avila Juan Samuel



COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DE ALUMNOS DEL SEGUNDO DE BACHILLERATO

1. Amaguay Calle Erick Stalin
2. Ayuy Ahuananchi Miguel Ángel
3. Chuqui Yarigsicha Wilmer Xavier
4. Fajardo Cruz Sofía de los Angeles
5. Jiménez Nieto Pablo Javier
6. Lata Jiménez Manuel Nicanor
7. Lucero Jadán Chistian Xavier
8. Medina Zhunaula Freddy Rolando
9. Morocho Sumba René Fernando
10. Nieto Jiménez María Augusta
11. Ortega Fajardo Jessica Nathaly
12. Parra Auquilla Alexandra Mercedes
13. Rumipulla Quinde Jessica Catalina
14. Tenesaca Narváez Damián Estéban
15. Vizcaíno Sinchi Martha Susana
16. Yarigsicha Lata Daniel Antonio



COLEGIO NACIONAL "NULTI"

Nulti - Cuenca - Azuay

Telefax: 2-875-281 / Teléfono: 2-876-491

NOMINA DE ALUMNOS DEL TERCERO DE BACHILLERATO

- 1. Fajardo Cruz Jessica Susana**
- 2. Fajardo Cruz Miriam Viviana**
- 3. Gutama Gutama Henry Patricio**
- 4. Landi Nieto Ana Gabriela**
- 5. Nieto Sumba Juan Gabriel**
- 6. Paredes baculima Tomás Rolando**
- 7. Pardes Tenesca Darwin Alberto**