



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri de la ciudad de Cuenca, durante el año 2011-2012”

Tesis de grado

AUTOR: Carmen Lucrecia Guzmán

DIRECTORA: María Elizabeth Vivanco Vivanco, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

**CUENCA
2012**

MAGISTER
MARÍA ELIZABETH VIVANCO
DIRECTORA DE TESIS DE GADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri de la ciudad cuenca, parroquia Llacao, provincia del Azuay, durante el año 2011- 2012”** realizado por el profesional en formación por Carmen Lucrecia Guzmán; 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.

Loja, agosto del 2012

MGS. MARÍA ELIZABETH VIVANCO
DIRECTORA

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Carmen Lucrecia Guzmán** declaro ser autora de la presente tesis

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

Carmen Lucrecia Guzmán

C.I 0101315646

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a toda mi familia y de manera especial a mi esposo Nelson y mis hijos, Cristian, Paúl y Pamela quienes han sido el apoyo fundamental, para poder realizar este proyecto, ya que siempre en los momentos complicados y duros me han brindado el apoyo para culminar con este objetivo propuesto en mi vida.

Lcda. Carmen Lucrecia Guzmán.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primera instancia a Dios por ser parte fundamental y a la vez un pilar en mi vida, para poderme superar en las diferentes metas que me propuesto como ser humano, madre y docente, también agradezco de manera especial a mi Directora de Tesis Mgs. María Elizabeth Vivanco y profesores de la Universidad, quienes me han guiado y han impartido sus conocimientos en el transcurso de estudio de este Postgrado y en el desarrollo del proyecto, que puedo dar por culminado. Tengo la idea que servirá de mucho para la institución quien me abrió sus puertas para desarrollar mi tesis.

Lcda. Carmen Guzmán

ÍNDICE

CARATULA	i
CERTIFICACIÓN:.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE.....	vi
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3.MARCO TEÓRICO.....	9
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	9
3.1.1 Calidad educativa.....	9
3.1.2 Características del concepto de calidad.....	13
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	19
3.2.1 Concepto y definiciones.....	21
3.2.2 Las funciones de la evaluación.....	22
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	27
3.3.1 Características de la evaluación del desempeño de los docentes.....	30
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	33
3.4.1Liderazgo del directo de una institución.....	33
4. METODOLOGÍA.....	38
4.1PARTICIPANTES.....	38
4.2MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	42
4.3.1 Técnicas.....	42
4.3.2Instrumentos.....	42
4.3.3Recursos.....	44
4.4DISEÑO Y PROCEDIMIENTO.....	45

5. RESULTADOS.....	47
5.1 ANÁLISIS.....	47
5.1.1 Autoevaluación del Docente.....	47
TABLA 3.....	47
TABLA 4.....	48
TABLA 5.....	50
TABLA 7.....	52
TABLA 8.....	53
TABLA 9.....	54
5.1.2 Coevaluación Docente 55	
TABLA 10.....	55
TABLA 11.....	56
TABLA 12.....	57
TABLA 13.....	58
5.1.3 Evaluación de los docentes por el director.....	59
TABLA 14.....	59
TABLA 15.....	60
TABLA 16.....	61
TABLA 17.....	62
TABLA 18.....	63
5.1.4 Evaluación de Docentes por los estudiantes.....	64
TABLA 19.....	64
TABLA 20.....	65
TABLA 21.....	66
TABLA 22.....	67
5.1.5 Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia.....	68
TABLA 23.....	68
TABLA 24.....	69
TABLA 25.....	70
TABLA 26.....	71
5.1.6 Observación de clases del Docente por parte del Maestrante.....	72

TABLA 27.....	72
TABLA 28.....	73
TABLA 29.....	74
5.1.7 Desempeño profesional del Docente.....	75
TABLA 30.....	75
5.1.8 Autoevaluación del Rector.....	76
TABLA 31.....	76
TABLA 32.....	79
TABLA 33.....	80
5.1.9 Evaluación del rector por miembros del Consejo Directivo.....	81
TABLA 34.....	81
TABLA 35.....	84
TABLA 36.....	85
5.1.10 Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil.....	86
TABLA 37.....	86
TABLA 38.....	87
TABLA 39.....	88
5.1.11 Evaluación del Rector por parte de Comité Central de Padres de Familia.....	89
TABLA 40.....	89
TABLA 41.....	90
TABLA 42.....	91
5.1.12 Evaluación del Director o Rector por el Supervisor Escolar.....	92
TABLA 43.....	92
TABLA 44.....	96
TABLA 45.....	97
5.1.13 Desempeño profesional del rector.....	98
TABLA 46.....	98
5.1.14 Promedio desempeño profesional de los docentes y autoridad.....	98
TABLA 47.....	98
5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	99
6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	108

6.1 CONCLUSIONES.....	109
6.2 RECOMENDACIONES.....	110
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	112
7.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA	112
7.2 JUSTIFICACIÓN.....	112
7.3 OBJETIVOS	113
7.3.1 Objetivo General	113
7.3.2 Objetivos Específicos	113
7.4 ACTIVIDADES	113
7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	115
7.6 POBLACIÓN OBJETIVA	116
7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	116
7.7.1 Recursos Humanos	116
7.7.2 Recursos Tecnológicos	117
7.7.3 Recursos materiales	117
7.7.4 Recursos Organizacionales	117
7.8 PRESUPUESTO	118
7.9 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA	119
8.-BIBLIOGRAFÍA	120
ANEXOS	122
Anexo 1 Fotos.....	122
Anexo 2 Oficio de aceptación por parte de la institución educativa.....	124
Anexo 3 matrices de encuesta.....	125

1. RESUMEN

En el campo de la pedagogía, es importante la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, determinando como un medio para mejorar la calidad educativa, mediante la investigación se determinó que tipos de falencias se puede encontrar en el desempeño profesional de profesores y directivo, determinado cuales son los aspectos en el que se tiene que mejorar.

Este proyecto se aplicó en el Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri, ubicada en la Parroquia Llacao, zona rural de la Ciudad de Cuenca donde se tuvo la participación de toda la comunidad educativa como Estudiantes, Padres de Familia, Docentes y Directivo, a los cuales se les aplicó una encuesta para obtener los resultados.

Posterior a la investigación se puede decir que los docentes y directivo, mantienen una educación adecuada en los diferentes parámetros establecidos por la autoridad máxima, pero se nota una falencia en el manejo correcto de las tecnologías de la información y comunicación, de esta manera se propone aplicar un taller de capacitación en el manejo de Tics para los docentes y directivos aplicados a la educación.

2. INTRODUCCIÓN

La educación como en los demás sectores de la sociedad, la evaluación es un instrumento básico que sirve para juzgar la calidad o para redefinir los criterios e indicadores que la describen. Ministerio de Educación (cit, por Chinín, 2011:6).

Para construir un concepto más amplio sobre evaluación educativa debe considerarse la definición de ámbito de la evaluación, es decir, el espacio dentro del cual tendrá aquel proceso. El ámbito de la evaluación determina la necesidad de limitar su alcance y el conjunto de instrumentos que se seleccionan y la metodología a utilizar. En consecuencia los ámbitos son cuatro para desarrollar la evaluación: de los aprendizajes, de las instituciones, de los proyectos y programas y del sistema educativo.

En este caso, concierne a las instituciones educativas, un ámbito muy complejo. Se requiere de una definición muy clara de los propósitos, alcances y limitaciones, así como quién o quiénes son los responsables de la evaluación, en este sentido se abren posibilidades de combinar entre formas de evaluación, externa e iniciativas de autoevaluación que obedecen a propósitos diferentes.

Hablar de la evaluación de la calidad de las instituciones educativas es para destacar la mejora de la actividad educativa. La evaluación responde a la preocupación por incrementar la precisión y relevancia de los procesos. Se aspira a que las acciones de evaluación resulten efectivas, produzcan información significativa. (Ministerio de Educación, OEI, 2002: 4).

La educación como en los demás sectores de la sociedad desempeña un papel importante, de esta manera la evaluación es un instrumento básico que sirve para juzgar la calidad o para redefinir los criterios e indicadores que la desarrollan. Si examinamos nuestra conducta personal, social y todo aquello que ocurre en las instituciones de carácter público o privado, llegamos a consensuar que el proceso evaluativo se constituye en una necesidad de realizarlo y de utilizarlo como un

instrumento para el mejoramiento continuo, el cual determina una calidad educativa total.

Se determina como calidad educativa al grado en el que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumple con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas.

La evaluación nos permite detectar las falencias individuales, grupales, institucionales y los efectos de aquellas variables no controlables, que en muchos casos son influenciables.

En el Ecuador, en el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, en la Política 6, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática.

Sin embargo, en las instituciones de educación básica y de bachillerato aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo.

Pese a los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y de bachillerato, aún no se llega a la tan anhelada calidad educativa, puesto que no se ha diseñado un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua, no se trabaja en los distintos órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un educador o directivo, en este caso, respecto de las prácticas pedagógicas y de gestión y liderazgo, positivamente correlacionadas con el buen desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta problemática que es generalizada a nivel de la casi totalidad de las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa ineficaces e ineficientes, que llevan al bajo rendimiento académico de

los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la colectividad educativa.

En el año 2004, en el Ministro de Educación Roberto Passailaigue, se llevó a cabo un programa de mejoramiento y capacitación docente donde se trató que se involucren los principales actores de la educación nacional: Ministerio de Educación, la DINAMEP, los DIPROMEPS, la supervisión escolar, los Institutos Superiores Pedagógicos y las Facultades de Filosofía y Ciencias de la Educación, con la preocupación de que persistieron los bajos resultados de aprovechamiento detectados(1996) en la medición de logros académicos(ME,2004).

La evaluación de cualquier tipo y ámbito que fuere siempre trae consigo malestar, desconcierto, a nadie nos gusta ser evaluadas. Uno de los antecedentes más grandes sobre la evaluación del desempeño docente fue en el año 2009, muchos docentes se resistieron a ser evaluados, debido a que en nuestro país no había la cultura de la evaluación a lo maestros/as e instituciones, la única área que se evaluaba eran los aprendizajes de los estudiantes. Parece que se va perdiendo este temor, es más hay un reconocimiento de que es importante la evaluación porque cada día se renuevan los conocimientos en lo relacionado a aspectos pedagógicos y metodológicos.

En lo que respecta a la evaluación de los aprendizajes se evaluaron las destrezas de la Reforma Curricular que se puso en vigencia en el año 1966, mediante las pruebas "Aprendo", obteniéndose resultados nada halagadores, en las áreas de Lenguaje y Matemática. se aplicaron las pruebas "Ser 2009 y Ser 2010, en cierto modo mejoró muy poco.

Se han capacitado a profesores en los llamados "cursos de capacitación", pero no han servido de mucho porque precisamente faltaba la evaluación de aprobación del curso o seminario, entonces los docentes no daban importancia a los conocimientos que recibían, asistían tan solo para obtener la certificación, viene a ser de asistencia para ascender de categoría.

Se pudo mejorar la calidad de la educación si se hubiese dado la misma exigencia que hoy se da con la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación y más que nada con el conocimiento de que la evaluación es parte de todo proceso administrativo. En la institución que se realizó la encuesta, antes no se dio ninguna evaluación a los docentes por parte de lo que antes se llamaban supervisores, ni rector.

La importancia que tiene esta investigación es que ha servido para conocer la complejidad de la evaluación en los diferentes ámbitos sumamente del sistema educativo, este, está en proceso de cambio, y uno de los aspectos dentro de las políticas educativas es la rendición de cuentas a la sociedad, la transparencia del accionar de todos los actores en el campo educativo.

Esta investigación es el norte para la realización de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Desde la apreciación personal, se ve que la UTPL, está íntimamente relacionada con el programa educativo del Ministerio de Educación, puesto que son los mismos lineamientos que se debe seguir en el currículo nacional, aplicado a la escuela básica y bachillerato.

Esta investigación servirá de guía para evaluar la calidad de cualquier institución considerando los ámbitos, los diferentes estándares, los tipos de evaluación, etc.

Las diferentes causas que se pueden determinar para que se de esta problemática antes explicada, es que no existe un seguimiento continuo a la evaluación de calidad de los actores principales de la educación, como autoridades, supervisores; dejando que cada uno busque su propia capacitación.

Se determina también la falta de compromiso de los docentes y autoridades con la educación, creando falencias en el proceso de enseñanza aprendizaje determinado este vacío como efecto del problema, esto se podría decir en el tiempo actual por el excesivo tiempo de trabajo según palabras de los docentes de la institución investigada.

En la institución educativa en la cual se aplicó la evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri nunca antes se había realizado un tipo de investigación dirigida a una evaluación de desempeño, tanto a docentes como a los directivos de la institución educativa, esto dado por qué no ha existido el interés por las autoridades educativas del País, de esta manera este tipo de investigación en esta institución es la primera.

La investigación en el ámbito educativo debe estar presente en los estudiantes universitarios, es más cuando son estudios de Postgrados, logrando soluciones a problemas, en este caso sobre la educación que se está dando en las instituciones educativas del país actualmente, de esta manera se podrá determinar la calidad de desempeño de los docentes y directivos de la institución educativa.

De esta manera es de mucha importancia esta investigación para la Universidad ya que se logrará resultados sobre la realidad de las distintas instituciones a nivel de todo el Ecuador, pudiendo posteriormente aplicar propuestas de vanguardia en la educación con los diferentes resultados obtenidos por la investigación esto al momento de conocer una realidad educativa a nivel nacional. Para la institución educativa y directivos del establecimiento es de gran importancia ya que se reflejara la realidad de la institución educativa la cual permitirá cambiar los errores y reforzar los diferentes aciertos, esto desde la parte de las autoridades del plantel el cual tendrán las diferentes iniciativas.

Para los docentes esta investigación de mucho ayuda porque se podrá medir realmente en qué nivel se encuentra o preparación tienen cada uno de ellos, logrando dejar asentado en papeles las diferentes aspectos positivos y negativos aplicados por parte de ellos en la educación diaria todo esto para mejorar como profesionales de la educación.

Los beneficiarios directos se consideran a los estudiantes de la institución y la comunidad, ya que mediante los resultados reflejados en la investigación se podrá determinar los errores cometidos y cambiarlo de una manera pedagógica correcta, logrando una calidad de educación acorde a las nuevas tendencias. De esta manera

la propuesta será de gran ayuda y se corregirá muchos errores y se fortalecerá aciertos.

Es de mucha importancia, pues, que se observa diferentes ambientes educativos en nuestro país y reforzamos nuestro nivel de conocimientos con la investigación educativa, logrando descubrir el interés por buscar una educación de calidad en el país y por la superación como persona y profesional.

La factibilidad se dio por los recursos que fueron parte de la investigación y que nos ayudó a cumplir los objetivos trazados en este proyecto fue posible gracias primeramente al establecimiento educativo en el cual se tubo diferentes recursos humanos en este caso toda la comunidad educativa como los estudiantes, profesores, padres de familia, directivos, ya que ellos fueron actores principales y medios para aplicar las diferentes encuetas, como recurso principal se tomó a las encuestas y como medio para este el cuestionario de preguntas, también como recursos principales para la elaboración del marco teórico se utilizó diferentes bibliografías pedagógicas de distintos autores.

Una de la motivación principal que se tuvo como estudiante de la maestría de Pedagogía al momento de realizar la tesis es interés por ser parte del mejoramiento de la calidad de educación en nuestro país, provincia y ciudad, ya que mediante la investigación uno podó observar la realidad de una institución educativa, los estudiantes son una motivación diaria para que este proyecto haya avanzado, ya que ellos son el eje principal para mejorar uno como docente.

Como objetivo general se plantea: desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en al colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri de educación básica y bachillerato de la ciudad de Cuenca.

Los objetivos específicos que se enmarcan en el presente proyecto de la siguiente manera:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

De acuerdo a los estándares de calidad, el actual desempeño profesional docente en la institución de educación básica y bachillerato del colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri, mediante la aplicación de la investigación se pudo comprobar que no caen en las características de deficiente, pues existe un desempeño profesional del docente y directivo aceptable, porque existe gestión escolar a fin de que todos los estudiantes logren los aprendizajes de mejor manera, la institución tiene medios tecnológicos, aunque no se aplica, se está tratando de dar espacios de participación y promoción a los alumnos sobre los derechos, existe infraestructura, es decir, están tratando de salir del tradicionalismo administrativo y pedagógico.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Expone Evans y Lindsay, 2007, citado por Valenzuela (2010), escribe:

La educación representa una de las áreas más interesantes y desafiantes para el mejoramiento de la calidad” (p.8).

Para Crawford y Shutler, 1999. Citado por Valenzuela (2010), coloca:

El modelo de administración por calidad total, diseñado originalmente para las industrias, presenta ciertas dificultades no resueltas al aplicarlas al campo de la educación. La educación actual parece verse obligada a una política de cero defectos, por modelos pedagógicos, políticas de gobierno, etc., a ser rentable y auto sustentada, y se ha ido encasillando en estos procesos (p.8)

Afirma Hazard, 1993, citado por Valenzuela (2010), escribe:

No obstante lo anterior y, aunque en la mayoría de los casos las razones originales que las llevan a implementar un sistema de calidad de instituciones educativas tanto permitiendo en la incrementar su calidad, mejorar su efectividad, reducir costos y conservar sus recursos.(p.8)

3.1.1 Calidad Educativa

Se puede decir que el concepto de calidad de la educación constituye un término relativo que ha dado lugar a que las definiciones y aproximaciones efectuadas al respecto por las distintas audiencias difieran entre sí. En algunos casos se asocian los criterios de calidad a rango y estatus, considerando como “buenos centros” aquellos donde asisten alumnos de extracción socioeconómica alta. En otros casos se considera que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, dotaciones y equipamientos, currículo, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro. Finalmente, en una gran mayoría se define la calidad en función de los resultados, entendiendo que son éstos los que realmente definen la calidad de un centro.

La calidad de un centro depende, fundamentalmente, de sus elementos personales, es decir, de sus profesores y alumnos. Es por esta razón que se ha visto que las escuelas eficaces son aquellas que tienen buenos profesores y buenos alumnos y donde, por consiguiente se espera excelentes rendimientos. También se ha demostrado que esta suposición aunque parte de un principio que inicialmente es cierto es inexacta, ya que en escuelas con parecidos recursos humanos se obtienen los mismos o idénticos resultados.

Cheng 2003, citado por Valenzuela (2010), escribe:

Diferencia tres etapas en lo que parecen ser definiciones sucesivas y mayormente aceptadas en el último medio siglo; algunos piensan que la calidad de la educación se puede evaluar usando el resultado académico de los alumnos; otros, mediante la cantidad y grado de importancia de las acreditaciones que puede obtener una institución de enseñanza (p.2)

Para Aguerro (2002) “La aparición del concepto calidad de la educación, se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la calidad se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final”(p.6)

Se puede decir que el concepto de la calidad se originó en el campo empresarial e inicialmente se empleaba al referirse a ciertas características de un producto industrial, las cuales condicionaban su capacidad de satisfacer las exigencias del consumidor. Luego, se procedió a utilizar este concepto en referencia a otro tipo de producto el así llamado producto educativo, el cual suele ser representado por la suma de los conocimientos adquiridos por un estudiante, un material instruccional, un egresado universitario o una nueva carrera, entre muchos otros.

Schmelkes (1992), “Señala que la calidad está referida a un contexto y a un plantel e implica una mirada hacia fuera, hacia los objetivos o funciones sociales de la educación.” En este enfoque, calidad supone modificar las relaciones entre personas, y la exigencia social es el motor principal de la calidad.(p.9)

Ravela (1994), “Analiza los significados atribuidos a la expresión calidad de la educación y los resume en los siguientes enfoques o dimensiones: (a) eficacia, (b) relevancia, (c) calidad de los procesos. El texto asocia calidad con equidad, empleando como nexos las categorías de participación y transparencia”.(p12)

Así, Aguerro (1993), “ Admite que el concepto de la calidad proviene de un modelo de calidad de producto y señala que éste está pleno de potencialidades interesantes de explicitar: (a) es un concepto totalizante y multidimensional, que no permite ser reducido a sus efectos observables; (b) está socialmente determinado, referido a situaciones concretas y a demandas sociales; (c) se constituye en imagen objetiva de la transformación educativa; y (d) se constituye en patrón de control de la eficiencia del servicio. La autora también propone un criterio no económico para evaluar la eficiencia: una educación de calidad que supone mejor educación para todos”.(p14)

La calidad de la educación para Casassús “Es un juicio que puede o no contar con pruebas y que posee seis características: (a) es un juicio formulado por un sujeto, (b) se encuentra acotado por criterios y estándares, (c) es socialmente construido, (d) su significado es histórico, (e) su naturaleza es de carácter múltiple, (f) al ser de dominio público, la calidad está intrínsecamente ligada al tema de la equidad. Entre los componentes de la calidad de la educación el autor señala tres: calidad en el diseño, calidad en los procesos y calidad de los resultados”.(p16)

Para mi parecer la calidad educativa existe en una escuela o colegio en la medida en que los recursos adecuados y apropiados sean dirigidos exitosamente a la tarea de alcanzar los resultados relacionados con la misión de la institución.

La otra cara de la moneda de la dinámica entre los docentes y la sociedad es su fortaleza ética y profesional. El círculo virtuoso en la relación entre los docentes y la sociedad es la configuración de valores de los docentes y su competencia para elegir las estrategias más adecuadas en los momentos oportunos.

Las habilidades normalizadas o hábitos de los maestros y, sobre todo de los profesores, consistían fundamentalmente en la recuperación de un conjunto de conocimientos construidos fuera de las escuelas y del sistema educativo y llevarlos a las escuelas a través de prácticas pedagógicas restringidas que se apoyaban en la principal tecnología existente y masificable.

la formación al graduarse o ingresar en la profesión era de calidad; en cuanto a la actualización y el perfeccionamiento deberían ser razonablemente periódicos o incluso permanentes y también de calidad y que al menos una parte del cuerpo profesional participara de la producción de lo que podrían denominarse dispositivos de mediación entre el saber elaborado y el saber escolar, o didácticas.

Se dice que en las Instituciones Educativas para obtener la Calidad Total debería girar en torno a la creación de un sistema educativo de calidad que responda, de forma eficaz, a la problemática de disciplina y aprendizaje de la educación actual. Sistema que no sólo dispondría de métodos para solucionar estos conflictos sino que además reduciría la producción de los mismos en gran medida.

De esta manera los principales indicadores de calidad en una institución educativa son el producto educativo, la satisfacción tanto de los estudiantes como del personal del centro.

Se determina cómo predictores de calidad a la disponibilidad de medios materiales y personales; la organización de la planificación; la gestión de los recursos; la metodología educativa; y el liderazgo pedagógico. Todos estos elementos serán determinantes en la calidad de las instituciones educativas.

3.1.2 Características del concepto de calidad.

Según Sarria (2009) “Presenta características sobre el concepto de calidad que a continuación se enumeran y que, pueden ser también referidas a la calidad de la educación en particular”.

3.1.2.1 La relatividad, la subjetividad, la complejidad o la ambigüedad

En cuanto a la relatividad se puede decir que el concepto de calidad es relativo que puede ser definido desde una perspectiva multidimensional, subjetivo, impregnado de valores. Existen multitud de definiciones, a menudo no excluyente e imposible de rebatir, dado el carácter subjetivo de la palabra calidad.

Por lo tanto la calidad es un concepto relativo porque:

Existe una diversidad de intereses de las personas implicadas; puede suponer cosas distintas para una misma persona en diferentes momentos como en diferentes situaciones según sus objetos, puede definirse en términos absolutos pues se lo considera un ideal al que no se puede renunciar.

Así puede suceder que los padres piensen y digan que la institución educativa es buena porque un buen número de sus alumnos ingresan a la universidad o hay mucho orden; los estudiantes piensen que la institución es buena porque se aprueba fácilmente o porque los profesores son amables o existe un ambiente estupendo entre los compañeros y por último los profesores piensan y dicen que la institución donde trabajan es muy buena porque el equipo directivo es excelente, el ambiente de trabajo es acogedor y los alumnos son trabajadores.

3.1.2.2 La subjetividad

La Calidad es, un concepto relativo y dinámico, que depende de los momentos históricos y que está en función de los valores que cada uno tenga. Por lo tanto es variable a lo largo del tiempo y el espacio.

3.1.2.3 La complejidad

La calidad de la educación forzosamente deberá referirse a la multiplicidad de elementos del proceso educativo, desde la amplitud de objetivos de la educación a la variedad de elementos intervinientes. Como señala Cajide citado por Sarria (2009) La educación superior, que bien puede aplicarse a todo el sistema educativo, pese a los sucesivos intentos de definir y delimitar en qué consiste la calidad y cómo evaluarla, el problema permanece todavía como materia de controversia debido a la mega diversidad acerca de cuáles son las instituciones y cuáles las funciones de la educación. La calidad se asocia con: el nivel en que se alcanzan unos objetivos; el valor añadido; el nivel en que se satisface al usuario; la excelencia de procesos y resultados; el desarrollo adecuado de habilidades y aptitudes; la realización de sí mismo y buen entrenamiento para desempeñar un puesto de trabajo en la sociedad o la eficiencia entre otras cosas. Por lo tanto, la calidad ha de valorarse necesariamente en forma plural.(p.8)

3.1.2.4 La temporalidad: a largo plazo.

De tal manera la calidad es un proceso a largo plazo. Conseguirla puede exigir, un alejamiento parcial o radical de las disposiciones y practicas establecidas y plantearnos a cada momento objetivos de la sociedad y los propósitos de la escuela como institución.

Por su parte, Zelaya, Citado por Sarria señala lo siguiente: El apoyo de la educación ha estado pocas veces acorde con las circunstancias del desarrollo del país ni con las necesidades y aspiraciones de su población mayoritaria, sobre todo en tiempos de gobiernos autoritarios. De todos modos, aun en los países democráticos, prevalece a menudo el afán partidista de complacer demandas a sectores electorales sin considerar suficientemente las consecuencias que tales planteamientos pueden acarrear a la larga La planificación en educación está poco extendida y es frecuente el cambio de políticas educativas al vaivén de las coyunturas sociales y económicas, debido al relevo frecuente de los responsables de este sector y a la falta de la que siempre debería ser una política de estado(p.9)

La convicción del gran salto hacia adelante en la calidad de la educación básica sólo podrá venir de las propias escuelas. Sin dejar a lado la necesidad de reformas de fondo en el sistema educativo global, el verdadero cambio de nuestra educación, el cambio cualitativo, es asunto de cada escuela, de las personas que ahí trabajan, y de las relaciones que éstas establezcan entre sí, con los alumnos y con la sociedad a la que sirven.

Para Schmelkes (1994) “El sistema educativo en nuestros países ha avanzado de manera considerable en su capacidad demostrada en ampliar la cobertura del sistema educativo, de asegurar la oferta de escuelas, aulas y maestros. Con ello, ha crecido la matrícula, disminuido el analfabetismo, aumentado la escolaridad promedio de la población de América Latina”.(p.6)

Sin embargo, lo anterior se ha logrado sin avances consecuentes en el terreno de la calidad de los aprendizajes adquiridos en la escuela, y con grandes desigualdades entre países y entre regiones del interior de los países. La crisis de los años 80 y la consecuente disminución real de los recursos destinados a la educación provocó una dinámica en la cual, si bien cuantitativamente el sistema educativo se mantiene e incluso crece, cualitativamente la educación se deteriora. De seguir este proceso, el sistema educativo estará lejos de cumplir su cometido: formar seres humanos de calidad.

La calidad de educación que se pretende conseguir como resultado de la educación básica debe entenderse como su capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes. Como lo establece la Declaración Mundial de Educación para Todos, suscrita por nuestros países:

Cada persona niño, joven o adulto deberá poder contar con posibilidades educativas para satisfacer sus necesidades de aprendizaje básico. Estas necesidades abarcan tanto las herramientas esenciales para el aprendizaje como la

lectura y la escritura, la expresión oral, el cálculo, la solución de problemas como los contenidos mismos del aprendizaje básico, conocimientos teóricos y prácticos, valores y actitudes necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar plenamente sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar la calidad de su vida, tomar decisiones fundamentadas y continuar aprendiendo.

Para poder lograr lo anterior se debería hacer a través de medidas de política educativa diseñadas a nivel central e iguales para todas las escuelas. De esa manera La historia del desarrollo y expansión de la educación primaria en décadas recientes ha mostrado que dichas medidas, si bien impulsan el crecimiento del sistema, son incapaces de asegurar calidad de manera equitativa en las diversas escuelas del país. Así es que la educación verdadera es la que ocurre en el interior de cada sala de clases, en cada plantel educativo.

De esa manera se puede afirmar que la calidad de educación depende de las relaciones que se mantengan entre las personas que laboran en la institución, con los alumnos y con la sociedad inmediata a la que sirven. La calidad de la educación sólo podrá mejorarse, en forma real, en la medida en que, desde cada plantel educativo se generen, de manera participada y compartida.

En una institución educativa, quizás más que en ningún otro tipo de organización, los resultados dependen de las personas y de las interrelaciones entre las mismas. Es decir en una escuela, al igual que en cualquier organización, todas las actividades están íntimamente vinculadas entre sí. Por tal motivo es, un movimiento hacia una mejor calidad del proceso educativo que requiere la involucración activa de todos los agentes implicados.

Cabe mencionar que, de estos agentes, los más importantes son los que causan la calidad, es decir, el equipo docente. Director y personal docente tienen que compartir el propósito de mejorar la calidad, es así que deben comprender que se

requiere de un cambio de actitudes, y estar dispuestos a modificar dichas actitudes y a ser consecuentes con esta decisión de cambio.

Por tal motivo un proceso de mejoramiento de la calidad educativa es en donde, se transforma la cultura de la organización. Y esto a su vez es así porque todo proceso de mejoramiento de la calidad educativa en equipo es un proceso de aprendizaje que va enriqueciendo a las personas que participan en ella, a la vez que ellas enriquecen el proceso colectivo.

Un cambio cultural debe estar sustentado de valores claros, compartidos y practicados por todos en la escuela. Entre estos valores, puedo mencionar que los más importantes son la preocupación por la satisfacción a las necesidades de los alumnos, en primera instancia y luego el desarrollo humano de las personas que interactúan dentro de y en torno a la escuela.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que todo el equipo docente comprenda y comparta el propósito de mejorar la calidad educativa, y entienda bien el papel que le toca desempeñar en él.

Mejorar la calidad de la educación es una demanda permanente en la mayoría de los países del mundo. Las miradas están puestas en los sistemas educativos y cada vez más se adelantan reformas para responder a los desafíos y necesidades de la época; Estas preocupaciones y esfuerzos no alcanzan a tener una concreción en los resultados alcanzados y los procesos desarrollados

3.1.3 Identificadores de la calidad

Según Mireya Vivas (1999) Tenemos como identificadores de la calidad el producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de impacto de la educación alcanzada. A continuación se detalla cada uno de estos identificadores como son:

3.1.3.1 Producto educativo como identificador de calidad:

Se entiende como identificador de calidad el producto educativo típico de una institución, entendida como un proceso que persigue la optimización del comportamiento de cada sujeto en su contexto social y determinado por la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la interiorización de actitudes que le otorgan valor en su conjunto y en sus peculiaridades. Así podemos observar que una educación integral requiere desarrollar los valores en distintos ámbitos: tanto físico, intelectual, moral, estético, artísticos, sociales, utilitarios y religiosos.

3.1.3.2 La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad:

La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad tiene que ver con la atención a sus propias necesidades educativas y al logro de las expectativas planteadas. De tal manera los alumnos velarán por la satisfacción del cumplimiento de sus necesidades básicas, por su seguridad social, por la pertenencia a la institución o clase, por el sistema de trabajo, por el progreso personal, por el reconocimiento del éxito personal y por la autorrealización personal.

3.1.3.3 La satisfacción del personal de la institución como indicador de calidad:

La satisfacción del personal de la institución es la aspiración de un proyecto de calidad que llevara a los niveles máximos de satisfacción de todo el personal, la cual debe constituirse en un entorno agradable y cómodo para la realización del trabajo encomendado.

Considero que para evaluar la satisfacción del personal docente se requiere lo siguiente: satisfacción por las condiciones materiales, la seguridad básica en la profesión, la estructura de funcionamiento institucional, los resultados alcanzados y por el prestigio profesional.

3.1.3.4 El efecto de impacto como indicador de calidad:

El efecto de impacto tiene que ver con la repercusión que la educación recibida por las personas que han pasado por las instituciones educativas tiene sobre los

contextos laboral, social, académico y familiar en los cuales tales sujetos educados desarrollan su vida en sus diversas manifestaciones. Las instituciones educativas deben tener un efecto optimizante en los espacios vitales en los que actúen los sujetos educados.

Y esto visto en el entorno académico, podrá considerarse la aceptación por los responsables de ciclos, etapas o niveles educativos sucesivos de los alumnos que proceden de otros anteriores, así podrían servir de criterios: la superación de pruebas de acceso, las notas obtenidas, la opinión de los profesores. Dentro del efecto académico de la educación cabe también considerar su influjo sobre los índices relativos a escolarización: abandono escolar.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Benson y Dresdow , 1998, Citado por Valenzuela (2010), exponen:

Que Las instituciones educativas conducen a las personas en el proceso de aprender (p.4)

Para Bhatt, 2001 citado por Valenzuela (2010), escribe:

Que tal como otros sistemas, las instituciones educativas desarrollan culturas que reflejan sus reglas y estrategias para cumplir su misión y mantener su integridad interna”(p.5)

Según Bowen, Ware, Rose y Powers ,2007, citados por Valenzuela(2010), mencionan:

que con el correr del tiempo, estas reglas y estrategias operan en piloto automático tanto para los estudiantes como para los empleados de las instituciones, convirtiéndose en un mapa mental de cómo se hacen las cosas por estos lados y convirtiéndose en obstáculos recalcitrantes para la introducción de los cambios necesarios para atender las necesidades educacionales actuales.”(p.6)

A mi parecer si se entiende que una institución educativa, funcionando como Comunidad de Aprendizaje, puede definirse como una organización en la cual todos los miembros adquieren nuevas ideas y aceptan la responsabilidad de desarrollar y

mantener la organización, aprovechando las experiencias de todos los miembros y en la que los miembros trabajan juntos, entendiéndose mutuamente y respetando la diversidad; el grado en que las instituciones educativas funcionan como organizaciones que aprenden puede no sólo influenciar la voluntad de sus empleados para adoptar innovaciones y promover el logro de los estudiantes, sino también su propio bienestar, sentido de eficacia al trabajar con los alumnos, satisfacción por su trabajo y con ello llevar su institución a un nivel de alto desempeño.

Según Rosa Rendón (2007) "La evaluación de los centros educativos se fundamenta en la necesidad de su mejora permanente, para que de esa manera puedan las Instituciones Educativas ofrecer respuestas adecuadas a las exigencias personales y sociales de cada momento" (p.4).

Visto así la evaluación para las instituciones educativas debe partir de la reflexión en torno a la realidad de cada una, para de esa manera poder llegar a la concreción de un plan de mejora en función de las conclusiones habidas. De esa manera podemos observar que Evaluación, calidad y mejora constituyen tres ejes en los que se basa el funcionamiento adecuado de los sistemas educativos y, por lo tanto, de los centros en los que aplica.

Así me permito en decir que partimos de que la evaluación constituye una práctica imprescindible para toda actividad planificada, ya que se podría considerar que es la fase que ofrece información continua sobre el grado de cumplimiento de los objetivos intermedios y, en última instancia, de los resultados que se alcanzan.

La vida de un Centro Educativo, con la compleja interrelación de sus numerosos elementos personales y funcionales, no puede resumirse en unos porcentajes, por muy necesarios que éstos sean, ni puede calificarse con un número, por muy expresivo que éste resulte para muchos:

Opino que el funcionamiento de los órganos de gobierno, así como la relación con los Padres o Alumnos, el clima escolar, el seguimiento de los criterios de evaluación

acordados, la orientación adecuada de los estudiantes, son procesos eminentemente humanos que es necesario evaluar mediante modelos y procedimientos idóneos y que a su vez sean capaces de plasmar con claridad y riqueza de datos los resultados a los que la misma conduce.

Por otra parte, es necesario poner de manifiesto las prioridades que han guiado el diseño del modelo de evaluación de Centros que se presenta: que su aplicación sea posible y sus resultados útiles.

Desde mi punto de vista la evaluación es una actividad continua, incorporada a todos los momentos del proceso educativo institucional o de aprendizaje, que nos facilita los datos necesarios para valorar ese proceso.

Por ello, para Rosa Rendón (2007) “Aparecen a continuación y en primer lugar, los conceptos básicos que creemos debe manejar todo Equipo Directivo para ser capaz de decidir su modelo evaluativo institucional, adaptando los diferentes métodos, instrumentos, etc., que se le ofrecen por distintas vías. En segundo lugar se realiza una reflexión sobre lo que suponen las evaluaciones interna y externa del Centro, la complementariedad y conveniencia de los datos que ambos enfoques aportan, a la vez que se fundamenta legalmente su práctica y se describen brevemente algunos modelos de evaluación que se están realizando en otros países europeos. En el tercer capítulo se presenta un modelo para evaluar el Centro Educativo, que dividimos en tres apartados: evaluación inicial, procesual y final” (p.12)

3.2.1 Concepto y definiciones

Por un lado, Ralph Tyler (1950) citado por Remón (2006) considera la evaluación como "el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos. Por otro lado, Lee J. Cronbach (1963: 672-683) citado por Remón (2006) la define como la recogida y uso de información para tomar decisiones sobre un programa educativo. Una y otra representan dos concepciones aparentemente contrapuestas: para Tyler, citado por Remón (2006) sostiene que la evaluación es concebida como mecanismo de determinación final de

la eficacia de la educación Cronbach, por el contrario, resalta el carácter instrumental de la evaluación: “ésta no debe dirigirse como juez de la educación, sino estar a su servicio, proporcionando información relevante para tomar decisiones de mejoramiento. Pero de ambas se desprende si bien en la primera definición sea solamente de forma implícita que la tarea de recoger información sobre el objeto que se evalúa es el primer elemento constitutivo de la definición de la evaluación.(p.10)

Una y otra corriente tocan, sin embargo, de forma muy tangencial, lo que para Scriven (1967) constituye el elemento central del concepto de evaluación educativa: la determinación del grado de valor o mérito del objeto que se evalúa. (p.10)

3.2.2 Las funciones de la evaluación

Según Rosa Remón (2006) “La finalidad de toda evaluación parece ser siempre la misma, a saber, la determinación del valor del fenómeno que se evalúa, no ocurre igual con las consecuencias que pueden derivarse de ella. Efectivamente, puede afirmarse que los resultados de un estudio de evaluación permiten adoptar, cuando menos, dos tipos de decisiones”(p.14)

a) Modificar o reformar el objeto de la evaluación.

b) Aceptarlo como es o desecharlo sin proponerse su modificación.

La función formativa lleva implícita la idea de mejora, de perfeccionamiento.

La función sumativa supone una valoración global y definitiva del objeto, ya sea positiva o negativa.

El caso más típico de evaluación sumativa, cuando se trata de personas, es el examen de oposición: es decir los aspirantes al puesto son valorados, se les atribuye una calificación global y se selecciona a los mejores, siendo los demás aspirantes denegados En cambio, la evaluación que se hace de los progresos de los alumnos del nivel obligatorio de educación evaluación continua es de carácter eminentemente formativo.

De esa manera lo dicho anteriormente, no debe confundirse función formativa con práctica recomendable y la función sumativa con práctica no recomendable. Pues ambas son funciones lícitas y necesarias en el ejercicio de la evaluación. La problemática está en determinar en qué situación puede resultar útil y adecuada una u otra. Así cabría decir que la función sumativa tiene más aplicación cuando el objeto de la evaluación lo constituyen productos terminados, mientras que todo lo que está en formación sean objetos o personas, es decir, lo procesual, es terreno apropiado para la función formativa.

Para Rosa Remón (2006), “la función sumativa tiene plena cabida, por ejemplo, cuando se evalúan libros de texto u otro material didáctico; el resultado final deberá ser la adopción de unos y la eliminación de los competidores. Lo mismo cabría decir en el caso de la selección de personas ya formadas a un puesto en el mercado de trabajo. Por el contrario, cuando se trata de la evaluación de un alumno sujeto en formación o de la actividad docente proceso didáctico resulta más recomendable y eficaz la función formativa. Expuesto de esta manera en el caso de los Centros Escolares, la función sumativa tiene escasa o nula aplicación: porque es muy difícil, por no decir imposible, que tras la valoración global negativa de un Centro se produzca su cierre. Por el contrario, en estos casos la consecuencia más inmediata y razonable es la adopción de medidas conducentes a un más eficaz funcionamiento de la institución función formativa”(p.14)

Así podemos observar que la distinción entre función formativa y sumativa es extraordinariamente útil, puesto que una y otra plantean exigencias diferentes sobre todo desde el punto de vista del tipo y cantidad de datos que servirán de base para efectuar la evaluación. Así, mientras la evaluación formativa exige gran riqueza de información, especialmente de tipo cualitativo, sobre la que se puedan fundamentar las decisiones de mejoramiento, para la función sumativa pueden resultar suficientes unos escasos, pero precisos, indicadores cuantitativos.

Los alumnos y los profesores constituyen desde el punto de vista el ámbito más popular de la evaluación educativa. Puesto que la mayoría de los estudios realizados

hasta la década de los sesenta tenía como objeto la comprobación del rendimiento escolar o la eficacia de la acción docente.

Para Rosa Remón (2006) Al hablar de evaluación de las instituciones educativas cabe distinguir, al menos, dos tipos de diseños entre los estudios de evaluación (p.12):

- a) Estudio global: que es aquel que pretende contemplar y analizar el Centro en toda su integridad, explorando la multiplicidad de factores intervinientes y las relaciones entre los mismos.
- b) Estudio sectorial: su ámbito viene constituido por uno o varios aspectos del Centro que, por diversas circunstancias, requieren de un análisis minucioso.

Por otro lado, me permito señalar el ámbito de la evaluación del Centro desde una perspectiva temporal: pues el evaluador puede estar interesado, tanto en la situación presente de un determinado fenómeno educativo, como en su evolución a lo largo del tiempo. Desde este punto de vista se puede hablar de los siguientes tipos de estudios:

- a) Estudio puntual: con él se pretende analizar y conocer la situación del Centro, o de un aspecto del mismo, en un momento dado.
- b) Estudio longitudinal: es aquel en que el evaluador hace un seguimiento del objeto de la evaluación a lo largo de un período de tiempo predeterminado.
- c) Estudio transversal: Básicamente, consiste en la recogida simultánea de información referente a diferentes momentos o etapas del proceso educativo, para establecer contrastes y extraer y valorar consecuencias.

La evaluación básicamente consiste en la apreciación del valor o mérito de algo, es inevitable plantearse el problema de la determinación de los criterios apropiados para llegar a la formación y emisión de dicho juicio de valor.

Podemos observar como lo señala Rosa Rendón que la función formativa de la evaluación de los Centros exige puntos de referencia más inmediatos, criterios para evaluar, no sólo la calidad de los resultados finales, sino también la calidad de las experiencias de aprendizaje.

Para mayor comprensión de la evaluación de las instituciones educativas aquí algunas técnicas tales como:

3.2.2.1 La observación

Así podemos señalar que se entiende por observación el examen atento que un sujeto realiza sobre otro sujeto, objeto o fenómeno para llegar a un mejor conocimiento de los mismos mediante la obtención de datos generalmente inalcanzables por otros medios.

En el ámbito de la evaluación de Centros, se distinguen actualmente dos tipos de observación: la participante y la no participante.

En donde en la primera, el observador se integra en mayor o menor medida en el grupo al que debe observar, implicándose en sus actividades y comprometiéndose con sus proyectos y objetivos: es decir el observador vive las experiencias del grupo de observación. Es ésta la observación que se practica, por ejemplo, en el estudio de evaluación de un Centro, realizada por agentes internos al mismo.

En la segunda, puedo decir que el observador se mantiene al margen de las actividades y relaciones del grupo, y no se integra en él. Todos los componentes del mismo conocen su papel, y éste realiza su labor con la distancia y objetividad que posibilita el mantenerse ajeno a los intereses de un grupo humano determinado.

Este tipo de observación es más propia en la evaluación de un Centro realizada por agentes externos.

3.2.2.2 La entrevista

Puede definirse la entrevista como una conversación intencional.

La entrevista permite la obtención de cierto tipo de datos que muchos sujetos no facilitarían por escrito, debido a su carácter confidencial o porque supongan una fuerte implicación afectiva o profesional.

Se pueden distinguir los siguientes tipos:

- a) Entrevista formal: es la previamente preparada, con diversos grados de flexibilidad o estructuración, por el entrevistador.

- b) Entrevista informal: es aquella no preparada previamente, en la que el entrevistador recoge la información que considera significativa en situaciones de encuentro espontáneo.

3.2.2.3 La encuesta

La encuesta es una técnica para obtener información mediante la aplicación de cuestionarios orales o escritos a un conjunto de sujetos.

Aunque es una técnica muy útil, toda vez que permite recoger gran cantidad de información de muchos sujetos a la vez, puede resultar costosa, especialmente cuando la población objeto de la encuesta es muy numerosa por ejemplo, los alumnos, padres de alumnos de un centro. Este inconveniente, no obstante, puede paliarse si se restringe su aplicación a una muestra representativa de la misma.

3.2.2.4 La triangulación

Una de las críticas más frecuentes a la metodología de la evaluación cualitativa reside en la presumible subjetividad de los datos y la correspondiente falta de fiabilidad de los mismos.

La triangulación, más que una técnica, es una estrategia metodológica que pretende paliar este inconveniente. Básicamente consiste en la utilización de diferentes métodos, sujetos y fuentes de datos para evaluar un mismo fenómeno. Los tipos de triangulación más utilizados son:

- a) Triangulación de las fuentes: se recoge información de diversa procedencia por ejemplo, padres, profesores, alumnos, etc.
- b) Triangulación de métodos y técnicas: en el mismo estudio se obtiene información mediante estrategias metodológicas distintas cuestionarios, test, escalas, etc.
- c) Triangulación de evaluadores: los datos son obtenidos y analizados por diversos sujetos.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Según Mutis (s.f) “En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la calidad de la educación. Diversos estudios concluyen que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento” (p.6).

Strikker (1997), “Plantea los siguientes principios generales como aspectos éticos que deberán tenerse en cuenta en todo proceso de evaluación del profesorado”. Disponible en: <http://www.educar.org/mfdtic/Documentos/perfildocente.asp> (Consultado 20 de marzo de 2012)

Procedimientos legales: Que los juicios se emitan sobre la base de unos estándares conocidos y razonables y que estos se apliquen de igual forma unos docentes a otros; que se utilicen procedimientos sistemáticos y razonables para reunir y verificar los datos.

Intimidad: Se requiere que los procedimientos evaluativos no sean excesivamente intrusivos y que la evaluación se centre en aquellos aspectos de la actividad del profesor relacionados con el trabajo. Se debe además proteger la confidencialidad de la información relativa a la evaluación.

Igualdad: Consiste sobre todo en la prohibición contra la forma de decisiones basadas en datos irrelevantes.

Transparencia: Se requiere estar permanentemente abiertos a las personas que tienen relación con los procedimientos, los propósitos y los resultados de la evaluación.

Humanidad: Presuponen que se muestre consideración por los sentimientos de los individuos implicados en el proceso evaluativo.

El objetivo de la evaluación docente es establecer la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones de educación pública, para de esa manera poder determinar las estrategias necesarias que permitan mejorar la formación inicial docente, los procesos de desarrollo profesional, y en consecuencia el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y el dominio de los conceptos científicos de las áreas de especialización de los docentes en servicio.

A continuación se detalla algunos de los objetivos específicos para la evaluación del personal docente como lo son:

1. Identificar los niveles de desempeño del docente en los ámbitos personal, sociocultural, pedagógico, didáctico, científico y de gestión, para orientar las políticas de desarrollo profesional.
2. Identificar experiencias pedagógicas relevantes (buenas prácticas) posibles de ser replicadas en situaciones y contextos similares.
3. Identificar a los docentes que demuestren altos niveles de desempeño, para reconocer su trabajo a través de la entrega de diferentes clases de estímulos.
4. Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre la calidad de la educación que brinda el Sistema Educativo Nacional.

Para Brock (1981) “Existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor”:

Factores contextuales: Clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.

Factores relativos a procedimientos: Instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.

Factores relativos al profesor: Motivación, eficacia, etc

Stiggins y Duke (1988) “A través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del profesor que parecían tener relación con el desarrollo profesional” Disponible:

<http://www.educar.org/mfdtic/Documentos/perfildocente.asp> (Consultado 20 de marzo de 2012)

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado

Según Stiggins y Duke (1988), "La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional". El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores. (p.12) Disponible en:

<http://www.educar.org/mfdtic/Documentos/perfildocente.asp> (Consultado 20 de marzo de 2012)

3.3.1 Características de la evaluación del desempeño de los docentes:

Aquí señalé algunas de las características que para mi opinión deben ser tratadas.

1. **Formativa:** está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.
2. **Explícita:** los criterios para la evaluación serán de conocimiento público.
3. **Universal:** Dirigida a todos los directivos y docentes del Sistema Nacional de Educación.
4. **Obligatoria:** se evaluará a todos los docentes de las instituciones educativas públicas.

La evaluación docente está orientada al mejoramiento del desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes.

También es primordial ser evaluados por:

Evaluación por parte del director o rector: *Esta evaluación* permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo de aula y la aplicación de un cuestionario. La observación está bajo la responsabilidad de la máxima autoridad educativa o su delegado, que puede ser el vicerrector o subdirector, el primer vocal del Consejo Directivo o Consejo Técnico en el caso de las escuelas unidocentes el profesor/a será evaluado por el supervisor de la zona.

Evaluación por parte de los estudiantes: Esta evaluación Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante.

Consiste en la aplicación de un cuestionario al estudiante con respecto al desempeño del docente que le dicta clases.

La evaluación por parte del padre, madre o representante: Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del padre de familia respecto a las relaciones del docente con los estudiantes.

Consiste en la aplicación de un cuestionario que el padre, madre o representante debe llenar para evaluar el desempeño del docente que le dicta clases a su hijo e hija.

También cabe mencionar que se entiende por evaluación del desempeño docente al conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad.

A nivel institucional es decir de evaluación interna se evaluarán las competencias y actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de cinco instrumentos: autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del directivo observación trimestral de una clase, evaluación de padres de familia y evaluación de los estudiantes.

Visto de esta manera la evaluación del desempeño docente juega un papel de primer orden que nos permite caracterizar al docente y, por lo tanto, propiciar su desarrollo futuro. De esta manera la evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino más bien como una forma de fomentar y favorecer su permanente perfeccionamiento. Pues así se evaluará el desempeño docente para promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Como en todas las profesiones, la docente también está sujeta a una valoración por parte de la sociedad. En la actualidad, hay un consenso de que el fracaso o el éxito

de todo proceso educativo dependen, fundamentalmente, de la calidad del desempeño docente. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar una educación de calidad.

Para facilitar un marco de referencia y de esa manera comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente presento a continuación que para mi opinión debe ser tomado en cuenta en este punto que sería los modelos de evaluación de la eficiencia docente que han surgido de la investigación.

Modelo centrado en el perfil consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil determinado de lo que constituye un profesor ideal. Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos como alumnos, padres, directivos, profesores; sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos.

Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se puedan aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres etc.

Según Andrés (s.f) sostiene “Que se debe distinguir cuatro fases en el proceso de evaluación al docente estas sería”.

1. La fase de ideación.
2. La fase de desarrollo.
3. La fase de implementación.
4. La fase meta evaluativa.

En la fase de ideación se debe tener en consideración que en el aspecto de definición del modelo de calidad para la docencia el autor nos habla de que este modelo de calidad orienta y sustantiva el proceso de evaluación del docente es decir es el vínculo entre la evaluación del profesor y la mejora de calidad del centro.

Su definición debe facilitar la descripción y desarrollo de las funciones del profesor y de sus responsabilidades.

En lo que amerita a la fase de desarrollo el mencionado autor nos comenta acerca de las funciones y responsabilidades de los docentes y nos dice que en todo sistema de evaluación al docente es necesario establecer con precisión las áreas de responsabilidad del profesor en el contexto institucional y sus funciones más importantes.

Para McConney(1996), en general “las exigencias profesionales deberían incluir elementos tales como conocimiento de la materia, buenas credenciales, capacidad para seleccionar los materiales curriculares más adecuados, diseñar la instrucción y planificar las sesiones de aprendizaje, conocimiento de la normativa legal relacionada con la educación, participación en servicios profesionales y en actividades del desarrollo del personal”. En cuanto a la fase de implementación podemos observar que los procesos más utilizados como lo sostiene Stronge, (1997) “Para la evaluación de los profesores esta la observación en el aula, la opinión de los padres y alumnos, juicios valorativos emitidos por pares, el rendimiento en los aprendizajes de los alumnos, el auto informe y el portafolios”(p.9)

Y por último en la fase meta evaluativa se evaluará al docente en forma informativa, oportuna e influyente.

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Según Aguilera(s.f)”El director es un actor importante dentro de la escuela. Estudios recientes señalan que su energía, su liderazgo, su dedicación, así como las actividades que realiza son importantes para obtener buenos resultados académicos; además, es una figura clave para construir la identidad de los centros escolares y su imagen puede utilizarse para captar alumnos.” Disponible en: <http://www.inne.com.mx> (Consultado 21 de marzo de 2012)

3.4.1 Liderazgo del Directo de una Institución

Según Aguilera(s.f) “una de las características de las escuelas eficaces es el liderazgo vigoroso del director he ahí la importancia de que el director también debe ser evaluado en su tarea de dirigir una institución, las actitudes, valores, metas y comportamientos de éste son factores importantes en la aportación importante que realiza para tener una escuela exitosa en el logro de sus metas educativas” Disponible en: <http://www.inne.com.mx> (Consultado 21 de marzo de 2012)

De esa manera cabe resaltar que una definición de lo que sería una escuela eficaz es decir una escuela en la que todos se sienten involucrados en el aprendizaje y el rendimiento, donde existen grandes expectativas, y la calidad educativa es una preocupación constante.

Así podría decir que los estudios realizados sobre la calidad educativa en una escuela afirman insistentemente que un liderazgo activo por parte del director es esencial para una escuela innovadora y de éxito, pero que, además, involucra cada vez más a sus profesores, dándoles mayor participación en la toma de decisiones. Comparte su liderazgo estableciendo quién ostenta la competencia para un determinado propósito.

En lo que respecta a la evaluación del desempeño de los directivos nos habla Sevilla (2006) “Que en esta modalidad todos los docentes, directivos, vicerrectores, subdirectores e inspectores generales, más los docentes técnico pedagógicos orientador, y otros profesionales que por contrato figuren como técnico pedagógicos especialistas en evaluación o currículo, etc. Deberán acordar áreas críticas para definir un objetivo que guíe el trabajo a desarrollar en el marco de este proceso. Para el caso que la problemática o áreas críticas no estén definidas o consensuadas al interior de los establecimientos, se creó la pauta de análisis institucional, en ella, el equipo directivo y técnico-pedagógico evalúa la gestión del establecimiento, asignando porcentajes de logro a cada una de los ítems que se presentan en el

instrumento. Las evaluaciones se promedian, se logran consensos en todo el equipo y, en conjunto, se acuerdan metas para mejorar la gestión escolar” (p.11).

El director se hace responsable de estas metas ante el sostenedor, firmando un compromiso de gestión. El resto del equipo se hace responsable ante el director de los aportes que cada uno va a realizar para alcanzar estas metas.

Los acuerdos se toman al inicio del año escolar y se evalúan al finalizar el año. El director debe dar a conocer la evaluación al consejo escolar. El sostenedor, por su parte, debe informar de los resultados de la evaluación al Concejo Municipal. Si por dos años consecutivos los firmantes no cumplen las metas satisfactoriamente, se podrá realizar la remoción de los cargos.

El otro ámbito de este proceso, lo constituyen el plano de desarrollo profesional, donde cada docente, directivo y técnico pedagógico deberá establecer metas de desarrollo profesional que buscan fortalecer o desarrollar capacidades que le permitan afrontar de mejor manera el desarrollo de sus metas en el plano institucional. Estas metas tiene como marco de referencia el marco para la buena dirección; y al igual que en el caso de la metas institucionales, existe un instrumento de apoyo que facilita su definición, el Instrumento para el autodiagnóstico sobre la base del marco para la buena dirección.

Como ya se mencionó en la descripción, la dirección de evaluación de escuelas del Instituto Nacional para la evaluación de la educación (INEE), ofrece a las instituciones educativas un conjunto de instrumentos de evaluación con la intención de que las propias escuelas tengan elementos para valorar su quehacer en conjunto y lo que compete a cada actor .El director es un actor importante dentro de la escuela. Estudios recientes señalan que su energía, su liderazgo, su dedicación, así como las actividades que realiza son importantes para obtener buenos resultados académicos; además, es una figura clave para construir la identidad de los centros escolares y su imagen puede utilizarse para captar alumnos. Por la importancia y la trascendencia de la función directiva, surge la necesidad de valorar las actividades que realizan los directores para identificar los aspectos que están llevando a cabo de

manera correcta y también aquellos donde necesitan apoyo, a fin de contar con elementos para fortalecer su función.

Con esta perspectiva, se ha diseñado una batería de instrumentos para su utilización por parte de los supervisores; ésta se encuentra constituida por un total de siete instrumentos, tres de ellos para la evaluación diagnóstica que tiene lugar en los primeros meses del ciclo escolar, y cuatro, para realizar la evaluación continua, la cual se desarrolla durante el ciclo escolar y que puede realizarse por lo menos en dos ocasiones. Estos materiales retoman las actividades derivadas del Manual del Director (1987)

La propuesta de Soler (1995) “En relación a los aspectos que el inspector debe considerar en las visitas de supervisión a lo largo del ciclo escolar. En cuanto a las actividades”,(p.56)

Estas se clasifican considerando la propuesta de Antúnez (2000) en torno “A la función directiva: actividades técnico pedagógicas, administrativas, de gobierno escolar, sociales y personales; aunque para efectos de organización de las actividades al interno de los instrumentos, se hace una clasificación diferente”.(p.7)

3.4.2 Tipo de evaluación a Directivos

Según Aguilera (s.f) “Hay dos clases de evaluación: la evaluación diagnóstica y continua de las funciones que realizan los directores.” Disponible en: <http://www.inne.com.mx> (Consultado 21 de marzo de 2012)

Para llevar a cabo la evaluación diagnóstica el INEE nos presentan tres instrumentos: Cuestionario a profesores para valorar la función del director al inicio del ciclo escolar, Auto evaluación de la función directiva al inicio del ciclo escolar y concentrado para valorar la función del director al inicio del ciclo escolar. Los dos primeros, son insumos para hacer el registro en el concentrado. Estos instrumentos tienen la finalidad de evaluar varios aspectos relacionados con la organización escolar, la función técnico-pedagógica y la función comunicativa. Estos instrumentos

tienen la finalidad de evaluar varios aspectos relacionados con la organización escolar, la función técnico-pedagógica y la función comunicativa.

En el contexto de estos instrumentos se definen el tipo de actividades de la siguiente manera:

3.4.2.1 Organización escolar

Es un conjunto de actividades relacionadas con la función administrativa y de gobierno que realiza el director. Su fin consiste en planear y disponer los distintos elementos escolares para que el servicio educativo se desarrolle adecuadamente, los cuestionarios evalúan varios aspectos de la organización escolar.

3.4.2.2 Función técnico pedagógica.

Es el conjunto de actividades que realiza el director para verificar que el currículo oficial se planea, desarrolle y se evalúe adecuadamente. Incluye aspectos como obtención de materiales educativos, supervisión en la planeación de las actividades escolares y la evaluación de los alumnos.

3.4.2.3 Función comunicativa.

Hace referencia al conjunto de actividades que el director realiza para mantener informados a los profesores y a los padres de familia sobre el reglamento y funcionamiento de la escuela. Forma parte de las funciones del director relacionadas con el gobierno de la escuela y social. Las tres funciones del director se organizan y evalúan de manera similar en los tres instrumentos, aunque en cada uno adquieren algunas características particulares.

Para la evaluación continua se presentan cuatro instrumentos: auto evaluación de la función directiva durante el ciclo escolar, cuestionario a profesores para evaluar la función del director durante el ciclo escolar, cuestionario a padres de familia para opinar sobre la función del director y concentrado para la evaluación continua de la función del director.

4. METODOLOGÍA

4.1 PARTICIPANTES

La investigación se aplicó en el Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri localizada en la Provincia del Azuay al este del Cantón Cuenca, en la parroquia Llacao en el barrio la Playa, tiene un horario de clases vespertino ésta institución es Fiscal Mixta, el tiempo desde la ciudad de Cuenca a la institución es de 20 minutos aproximadamente.

El colegio se funda el siete de Septiembre de 1983 con el acuerdo de creación es N° 1551, con los tres primeros cursos de Básica octavo, noveno y décimo en un horario vespertino, no contaba con un local propio por lo que en los primeros años de historia funcionaba en la escuela Gonzalo S Córdova de la parroquia Llacao.

TABLA 1
Población a investigarse en el Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*	TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Docentes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	13
Docentes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	13
Estudiantes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	92
Estudiantes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	52
Padres de Familia	144
Para el desempeño profesional directivo:	
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1

Consejo Directivo o Técnico	6
Consejo Estudiantil	6
Comité Central de Padres de Familia	6
Supervisor Escolar	1

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

4.2 MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de la muestra en la investigación que se utilizó para esta actividad en el Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri es la muestra probabilística, con la variante de muestreo aleatorio simple sin reposición.

Para la obtención de la muestra en los diferentes rangos se aplicó la siguiente fórmula con sus rangos explicados debidamente:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

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

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

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

Muestra estudiantes 8° a 10°

$n = 92$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 92}{0.05^2 (92 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(0.05)^2 (92 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 92}$$

$$n = \frac{88.3568}{0.2275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{88.3568}{1.1879}$$

$$n = 74.38$$

$$n = \mathbf{75 \text{ estudiantes}}$$

Muestra estudiantes 1° a 3° Bachillerato

n = 52

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 52}{(0.05)^2 (52 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{49.9408}{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 52}$$

$$(0.0025) (51) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5$$

$$n = \frac{49.9408}{0.1275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{49.9408}{1.1879}$$

$$n = \mathbf{45 \text{ estudiantes}}$$

4.2 Muestra Padres de Familia

n = 144

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 144}{(0.05)^2 (144 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{138.2976}{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 144}$$

$$(0.0025) (143) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5$$

$$n = \frac{138.2976}{0.3575 + 0.9604}$$

$$n = \frac{138.2976}{1.3179}$$

$$n = \mathbf{104 \text{ Padres de Familia}}$$

TABLA 2
Muestras a investigarse del Colegio Fiscal Gabriel Arsenio Ullauri

Población*	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Mues- tra
Para el desempeño profesional docente: Director o Rector	1	0	0	0	0	0	1
Subdirector o Vicerrector	1	0	0	0	0	0	1
Inspector General	0	0	0	0	0	0	0
<i>Docentes de 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica</i>	13	0	0	0	0	0	13
Estudiantes de 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	92	95	5	1.96	0.5	0.05	75
Estudiantes de 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	52	95	15	1.96	0.5	0.5	45
Padres de Familia	144	95	15	1.96	0.5	0.5	104
Para el desempeño profesional directivo: Director o Rector	1	0	0	0	0	0	1
Subdirector o Vicerrector	1	0	0	0	0	0	1
Inspector General	1	0	0	0	0	0	1
Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	6	0	0	0	0	0	6
Consejo Estudiantil	6	0	0	0	0	0	6
Comité Central de Padres de Familia	6	0	0	0	0	0	6
Supervisor Escolar	1	0	0	0	0	0	1

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1 Técnicas

Una de las técnicas que se utiliza en el proyecto es la Investigación documental, es la primera que se aplica en el desarrollo del proyecto, ya que esto permitió el acopio bibliográfico para la construcción del marco teórico. La entrevista, en este caso no estructurada, es una técnica que permitió ponerse en contacto con las personas investigadas, para obtener información complementaria que se necesita para obtener resultados positivos.

4.3.1.1 Encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se ejecutó la encuesta al director o rector, docentes y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestará al director o rector, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

4.3.1.2 Observación

La observación, que permitió la captación de muchas características fundamentales del proceso investigativo y que ayudó a formular la discusión en varios aspectos académicos, pedagógicos, etc. También se realizó la observación de una clase impartida por el docente seleccionado.

4.3.2 Instrumentos

4.3.2.1 Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará como se ha mencionado la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumento los siguientes *cuestionarios* colocados en anexos, cada una de estas se componen

por preguntas que buscan dar una visión clara de la situación de la institucional, estos se determinan para:

- Docentes
- Directivo,
- Estudiantes
- Padres de familia
- Miembros de los Consejos Directivo o Técnico
- Supervisor

Las encuestas tienen el siguiente nombre para la evaluación del docente

- 1) Para la autoevaluación de los docentes
- 2) Para la coevaluación de los docentes
- 3) Para la evaluación de los docentes por el director o rector
- 4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes
- 5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

Evaluación Directivo:

- 1) Para la autoevaluación del director o rector
- 2) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico
- 3) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
- 4) Para la evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia.
- 5) Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

Estos cuestionarios nos reflejaran la realidad de la investigación, determinado en diferentes investigado, dando lugar a una conclusión del desarrollo profesional y desempeño de la institución educativa y en especial de los docentes.

4.3.2.2 Observación Directa

Para determinar una observación directa se utilizó un cuestionario esto para la observación de la clase impartida por el docente seleccionado con el nombre Matriz de Evaluación, observación de clase.

Es de mucha importancia la aplicación de esta matriz ya que le determinara ver y a la vez colocar diferentes aspectos de una clase y las cuales pueden influir, en este caso se determinara si vive alrededor de la comunidad educativa y datos del docente en la escuela. También se determinara el desarrollo del desempeño del docente esto con el fin de mejorar la práctica en el aula, buscando alternativas y afirmando prácticas positivas del docente.

Mediante esta matriz se observara si el docente expresa las ideas principales a sus estudiantes verificando si existe una comprensión acorde a lo que pide la educación por parte de los alumnos, entendiendo o no lo que desea enseñar el docente.

4.3.3 Recursos

4.3.3.1 Humanos

Los recursos humanos se determinan a un investigador, quien se encarga de aplicar las encuestas, el directivo, docentes, estudiantes y padres de familia a los cuales se les aplicara las encuestas para la evaluación de desempeño profesional del docente y directivo.

4.3.3.2 Materiales

Los recursos que son parte de la investigación para el desarrollo de la tesis son :

- Computador
- Hojas
- Encuestas
- Libros
- Internet
- Memory Flash

4.3.3.3 Institucionales

Estos recursos son necesarios para el desarrollo complementario de la aplicación de las encuestas y la investigación, se necesita los diferentes espacios físicos como son

las aulas, esto para la aplicación de las encuestas tanto a docentes, padres de familia y directivo, también para la observación de la clase

4.3.4 Medios Tecnológicos

Los medios tecnológicos son de gran ayuda y determinan una herramienta principal del desarrollo del ser humano, para este proyecto educativo se enmarco varias herramientas tecnológicas siendo muy fundamentales y necesarias, en este caso se obtuvo la ayuda de un computador, impresora y copiadora, también se utilizó al internet el cual es una fuente de mucha ayuda para la obtención de diferentes aspectos de la investigación y el marco teórico.

4.4 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

Para la ejecución del proyecto “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri durante el año 2011-2012, se aplicó una investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Se decidió realizar la investigación en una institución educativa de la ciudad de Cuenca, con el objetivo de realizar una evaluación de calidad de desempeño a los docentes y directivos, esta institución ubicada en una zona urbana con el nombre Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri, esta institución educativa será de mucha ayuda para realizar y concluir sobre la evaluación de docentes y directivos. Es muy enriquecedor realizar esta aplicación, ya que se podrá dar conclusiones muy productivas sobre el ámbito educativo. La guía como tal, fue de gran ayuda, ya que se complementa con la investigación, siendo un pilar fundamental al desarrollo de las diferentes actividades como parte de la aplicación de la tesis. Estas etapas que nos trae la guía, nos permitió un fácil y normal desarrollo. La revisión de diferentes bibliografías me permito construir el marco teórico, esta con la revisión de libros y fuentes como el internet, determinando un contenido textual que apoya al desarrollo de la tesis.

La asesoría presencial que se realizó por parte de la directora de tesis, fue de gran ayuda ya que se logró aclarar diferentes dudas que se tenía sobre la estructura funcional del proyecto logrando corregir errores mínimos que se encontró e intercambiar ideas sobre el avance del proyecto con la directora, las asesorías virtuales fueron muy importante logrando estructurar un idea y dar inicio a la construcción del proyecto como tesis de posgrado en pedagoga.

La aplicación del instrumento, en este caso como fue la encuesta y la observación directa, estos dos instrumentos ya venía estructurados en la guía didáctica para desarrollar la tesis, no causó mayor problema en la institución investigada , ya que por parte de los directivos se dio la apertura necesaria, esto a obtener una previa conversación con ellos, posteriormente se realizó la aplicación con los docentes, dando unas indicaciones previas a su desarrollo, con los estudiantes se realizó en una hora de clases de cuarenta y cinco minutos, cabe recalcar que en ellos se necesitó más intervención como guía, al momento de responder las preguntas. La aplicación de las encuestas a los padres de familia, directivos y supervisor de determinaron igual que las anteriores estas previas a una explicación. El análisis de los resultados se fueron dando en el transcurso de la tabulación de los datos, en las diferentes preguntas que se aplicó a los encuestados, se elaboró gráficos para un mejor entendimiento de los resultados, colocados posteriormente en la tesis.

Las diferentes actividades como la redacción, son etapas en las cuales mediante la aplicación de un informe escrito se tiene que tomar en cuenta varios aspectos, desde la revisión exhaustiva de la ortografía, construcción de los párrafos.

Posteriormente a la investigación, tabulación y discusión de resultados se logró desarrollar la propuesta, está encaminada a los resultados obtenidos por las encuestas y la observación, desarrollando una propuesta en la cual los beneficiarios son la comunidad educativa en general. Como producto final se determina la tesis en el aspecto educativo, logrando desarrollar una investigación acorde lo que pide la universidad y lo que requiere la sociedad en el aspecto educativo constructivista y recreativo

5. RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS

5.1.1 Autoevaluación del Docente

TABLA 3

Sociabilidad Pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,102	0,231	0,824	13	1,157	0,089
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,051	0,231	0,927	13	1,209	0,093
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,051	0,154	1,03	13	1,235	0,095
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,051	0,616	0,412	13	1,079	0,083
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,051	0,847	0,103	13	1,001	0,077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,203	0,631

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

La sociabilidad Pedagógica es parte importante del desarrollo de una clase ya que esto puede ayudar al estudiantado a que tenga una mejor aceptación de los conocimientos que son impartidos por los docentes. El puntaje más alto es 0,097 colocando que si existe un trato con respeto a los estudiantes, el puntaje más bajo se estructura en la pregunta 7, la cual obtienen un puntaje de 0,077 determinando que cuando los estudiantes faltan a clases no existe en su totalidad un seguimiento de los docentes a los estudiantes ya que no se llama comúnmente a los representantes cuando existe faltas de los estudiantes. Los docentes se autoevalúan obteniendo un puntaje total de 0,631 sobre 0,72 demostrando que según ellos si existe buenas relaciones docente – estudiante.

TABLA 4

Habilidades Pedagógicas y Didácticas

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,462	0,618	13	1,08	0,083
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,051	0,231	0,927	13	1,209	0,093
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,539	0,618	13	1,157	0,089
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,693	0,309	13	1,053	0,081
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,693	0,412	13	1,105	0,085
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,153	0,616	0,206	13	0,975	0,075
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,102	0,308	0,721	13	1,131	0,087
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	0,693	0,309	13	1,053	0,081
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,308	1,133	13	1,492	0,115
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,102	0,385	0,618	13	1,105	0,085
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,102	0,539	0,412	13	1,053	0,081

2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,026	0,153	0,385	0,412	13	0,976	0,075
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,539	0,412	13	1,053	0,081
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,102	0,693	0,206	13	1,001	0,077
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,616	0,515	13	1,131	0,087
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,102	0,616	0,309	13	1,027	0,079
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,77	0,309	13	1,079	0,083
2.24.4. Observar.	0	0	0,051	0,77	0,206	13	1,027	0,079
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,847	0,206	13	1,053	0,081
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,102	0,154	0,206	13	0,462	0,036
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,847	0,103	13	1,001	0,077
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,924	0,103	13	1,027	0,079
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0,153	0,539	0,206	13	0,924	0,071
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,204	0,539	0,206	13	0,949	0,073
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,102	0,616	0,309	13	1,027	0,079
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,616	0,515	13	1,131	0,087
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,693	0,412	13	1,105	0,085
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,847	0,103	13	1,001	0,077
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,693	0,309	13	1,053	0,081
2.24.16. Concluir.	0	0	0,051	0,77	0,206	13	1,027	0,079
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,102	0,847	0	13	0,949	0,073
2.24.18. Preservar.	0	0	0,204	0,693	0	13	0,897	0,069
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,298	3,408

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Las diferentes habilidades Pedagógicas y Didácticas que se debe tener como docente son muy necesarias al momento de interactuar con los estudiantes, estos conocimientos son adquiridos en las diferentes institutos o Universidades del país, la experiencia del docente también juega un papel importante. El puntaje más alto es 0,115 en la pregunta 2.15 donde los maestros mencionan que explican los temas tratados tanto para el aprendizaje como para la vida futura. En la Pregunta 2.18 se obtiene una puntuación alta 0,099 la cual afirman que entregan a tiempo la corrección de los exámenes. La puntuación más baja se encuentra en la pregunta 2.24.6 la cual determina que las habilidades al momento de desarrollar trabajos en grupos, es mínima no existiendo exposiciones en equipo. La puntuación total es de 3,408 sobre 4,23 siendo positiva para la aplicación de habilidades Pedagógicas y Didácticas

TABLA 5

Desarrollo emocional

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	1,236	13	1,313	0,101
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,051	0,693	0,309	13	1,053	0,081
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,102	0,693	0,206	13	1,001	0,077
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,102	0,693	0,206	13	1,001	0,077
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,051	0,693	0,309	13	1,053	0,081
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,204	0,385	0,412	13	1,001	0,077
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,051	0,154	1,03	13	1,235	0,095
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,493	0,961

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
 Elaboración: Carmen Guzmán

Es de mucha importancia el estado emocional o desarrollo de estas, ya que el sentirse bien, el ser parte de una clase, demuestra el docente varias etapas emocionales que pueden ser beneficiosas y son positivas o si estas emociones son negativas pueden causar daño en los estudiantes. En la pregunta 3.1 con 0,101 es la respuesta que obtienen un puntaje más alto, en la cual mencionan que si disfrutaban al momento de dar la clase, el puntaje más bajo son las preguntas 3,6- 3,7- y 3,9 en la cual suma cada una 0,077, en este caso corresponde a si se sienten estimulados por los superiores, también que no existe mucho apoyo por los colegas al momento de apoyar para realizar trabajos y por último el apoyo de los padres de Familia cuando se manda tareas. El puntaje total sobre el desarrollo emocional es de 0,961 sobre 1,13 siendo un resultado normal al momento de aplicar emociones

TABLA 6

Atención estudiantes con necesidades especiales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,102	0,77	0,103	13	0,975	0,075
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,153	0,693	0,103	13	0,975	0,075
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,102	0,385	0,618	13	1,105	0,085
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,153	0,462	0,412	13	1,027	0,079
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,204	0,231	0,515	13	0,95	0,073
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,255	0,462	0,103	13	0,82	0,063
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,052	0,153	0,539	0,103	13	0,847	0,065
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,102	0,616	0,206	13	0,924	0,071
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,026	0	0,616	0,412	13	1,054	0,081
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,051	0,462	0,618	13	1,131	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,808	0,754

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri

Elaboración: Carmen Guzmán

La educación es integradora en la cual todas las personas que tengan algún tipo de discapacidad o problema pueden acceder a esta sin ningún rechazo, es importante que se tenga siempre en cuenta estos parámetros ya que todos podemos acceder a una educación de calidad. La respuesta más alta se logró en la pregunta 4.10 obteniendo 0,087 en la cual menciona que el docente si realiza entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal, esto se puede observar en este años con más frecuencia ya que cada docente en su horas de trabajo tienen horas para atención a padres de familia. El puntaje más bajo se encuentra en la pregunta 4.6 donde los docentes no proponen tareas diferentes según las necesidades de los estudiantes. En este cuadro la calificación total es baja 0,754 sobre 1,03 demostrando que no existe una buena preparación en este tipo de problemas.

TABLA 7

Aplicación normas y reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,051	0,616	0,309	13	0,976	0,075
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,231	1,03	13	1,261	0,097
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	1,339	13	1,339	0,103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	1,339	13	1,339	0,103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	1,339	13	1,339	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0,153	0,077	0,927	13	1,157	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,403	0,954

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Las normas y reglamentos son muy útiles para poder cumplir con normalidad un trabajo, para la estructura de estas ya vienen establecidas desde las autoridades competentes de educación. En la pregunta 5.6 y 5.7 puntúa 0,103 siendo este el valor más alto donde los docentes entregan las calificaciones normalmente y que si se planifica las clases según el horario establecido. La pregunta que tiene un puntaje bajo es la 5.1 con 0,075 donde mencionan que no existe una aplicación continua del reglamento interno. En este cuadro se obtiene un puntaje total de 0,954 sobre 1,03 siendo este un puntaje alto.

TABLA 8

Relaciones Comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0,051	0,539	0,412	13	1,028	0,079
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,052	0	0,693	0,206	13	0,951	0,073
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0	0,77	0,206	13	1,002	0,077
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	0,616	0,412	13	1,079	0,083
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,153	0,385	0,515	13	1,053	0,081
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,693	0,309	13	1,053	0,081
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,051	0,616	0,412	13	1,079	0,083
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,051	7*0,077	0,515	13	0,566	0,044
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,046	0,696

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

El ser parte de una comunidad engloba directamente el trabajo con esta, ya que los estudiantes en su gran mayoría son parte de esta, el enseñar y educar a los estudiantes lógicamente mejorará la comunidad. En la pregunta 6.7 se obtiene un puntaje de 0,095 indicando que están abiertos siempre al diálogo y al trabajo que se plantea por la comunidad. En la pregunta 6.9 con 0,044 siendo este el puntaje más bajo en el cual indica que no les gustaría participar en decisiones del consejo técnico que implique un trabajo comunitario.

El total de la puntaje que se determina es de 0,696 sobre 0,93 siendo una puntuación considerable muy buena en este aspecto.

TABLA 9

Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,616	0,412	13	1,079	0,083
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,77	0,309	13	1,079	0,083
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,153	0,385	0,515	13	1,053	0,081
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,102	0,462	0,515	13	1,079	0,083
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,462	0,721	13	1,183	0,091
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,051	0,462	0,515	13	1,054	0,081
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,308	0,824	13	1,183	0,091
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,539	0,515	13	1,105	0,085
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,998	0,769
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,804

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

El clima de trabajo en el cual los docentes se desenvuelven durante ocho horas diarias siempre debe ser el adecuado en varias aspectos como físicos, psicológicos, etc. Esto ayudara para el desarrollo armónico educativo de la comunidad en general. La pregunta 7.5-7.6 y 7.8 logran un puntaje de 0.091 el más alto de todas las preguntas, esta son que determinan el tiempo suficiente para las actividades asignadas, cumple con los acuerdos establecidos y que están dispuestos aprender de otras personas. Las preguntas con puntaje bajo son 7.1-7.2 en la no buscan espacios para mejorar la comunicación con los compañeros, sobre el trabajo en equipo. El puntaje total de este cuadro es de 0,796 sobre 0,93 siendo aceptable.

El puntaje Total de todos los cuadros sobre la autoevaluación de los docentes es de 8,804 sobre 10, teniendo un resultado de muy buena en las diferentes áreas de aplicación de los docentes.

5.1.2 Coevaluación Docente

TABLA 10
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	2,312	2	13	4,237	0,326
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0,867	4	13	4,717	0,363
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,289	5	13	4,909	0,378
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,192	2,023	2	13	4,14	0,318
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	2,023	2	13	4,333	0,333
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,867	4	13	4,717	0,363
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,289	5	13	4,909	0,378
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,384	2,601	1	13	3,755	0,289
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	3,179	1	13	3,949	0,304
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,666	3,051

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Las habilidades pedagógicas y didácticas son necesarias al momento de aplicar una clase para esto se necesita tener conocimientos de las diferentes herramientas que son positivas, en este caso hoy en día es necesario aplicar las TICs como medio de enseñanza. La pregunta 1.3 con 0,378 obtiene el puntaje más alto determinando que si elaboran el plan anual conforme a lo que pide la autoridad. La pregunta 1.8 con 0,289 tiene la puntuación más baja mencionando que no elaboran normalmente materiales didácticos novedosos. El puntaje total es de 3,051 sobre 3,46 determinando un valor muy bueno en el desarrollo de habilidades.

TABLA 11
Cumplimiento normas y reglamento

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	2,89	1	13	4,045	0,311
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,289	5	13	4,909	0,378
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,289	5	13	4,909	0,378
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,578	4	13	4,813	0,370
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	1,156	3	13	4,621	0,355
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,297	1,792

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Las instituciones educativas del País se rigen a normas estructuradas desde el ministerio de educación, este determina un avance normal y proactiva de la educación. En la pregunta 2.2 y 2.3 tienen el puntaje más alto con 0,378 donde colocan que entregan las planificaciones y planes en los tiempos establecidos y también entregan calificaciones. En la pregunta 2.1 con 0,311 es la más baja donde colocan que no aplican el reglamento interno normalmente en actividades que le competen. El total de este cuadro es de 1,792 sobre 1,92 determinando un puntaje muy bueno.

TABLA 12
Disposición al cambio en educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	3,179	0,77	13	3,949	0,304
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	2,89	1,155	13	4,045	0,311
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	2,89	1,155	13	4,045	0,311
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	1,734	2,695	13	4,429	0,341
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,468	1,267

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Los cambios en el sector educativo siempre deben estar presente esto para mejorar los errores que se pueden cometer y para perfeccionar los diferentes aciertos, dando lugar a una educación en constante crecimiento y actualización tanto pedagógica como didáctica.

La pregunta 3.4 con 0,341 es la más alta donde se logran identificar de manera personal con las actividades que realiza, en la pregunta 3.1 con 0,304 en la cual tiene un puntaje mas bajo que las otras esto sobre si proponen nuevas iniciativas de trabajo.

El total del cuadro es de 1,267 sobre 1,54 siendo este un puntaje muy aceptable en lo que corresponde al cambio en la educación, siendo esta aceptada en gran parte por los docentes del colegio.

TABLA 13
Desarrollo emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	1,156	3,465	13	4,621	0,355
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1,156	3,465	13	4,621	0,355
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,578	4,235	13	4,813	0,370
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	1,445	3,08	13	4,525	0,348
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,867	3,85	13	4,717	0,363
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	1,734	2,695	13	4,429	0,341
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	2,89	1,155	13	4,045	0,311
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,867	3,85	13	4,717	0,363
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,488	2,807
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				8,917

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

El desarrollo emocional es parte natural del docente, especialmente al momento de compartir con los compañeros docentes, esta se debe manejar siempre correctamente para evitarse problemas entre colegas de la institución. En la pregunta 4.3 con 0,370 con mayor puntaje en la cual no propician la discriminación entre compañeros y en la pregunta 4.7 con 0,311 con un mínimo de puntaje donde señalan que no hay una preocupación sincera cuando falta un compañero. La puntuación total de este cuadro es de 2,807 sobre 3,08.

La puntuación total sobre la coevaluación de los docentes es de 8, 917 siendo está muy buena y aceptable, demostrando por parte de los docentes que existe puntos positivo en las diferentes áreas de la educación.

5.1.3 Evaluación de los docentes por el director

TABLA 14
Sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	1,326	2	13	3,391	0,261
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	1,989	1	13	3,169	0,244
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,663	3	13	3,613	0,278
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	1,326	2	13	3,391	0,261
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,221	4	13	3,761	0,289
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	4	13	3,835	0,295
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,444	1,105	1	13	3,024	0,233
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	1,547	2	13	3,317	0,255
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,501	2,115

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Es necesaria que siempre exista armonía entre los diferentes miembros de la comunidad educativa, ya que esto ayuda al éxito de los objetivos planteados por la institución. El puntaje más alto se logra en la pregunta 1.6 con 0,295 determinando que siempre explican la importancia de los temas tratados en la clase y en la vida diaria, en la pregunta 1.7 con la nota más baja donde no hay un reajuste normal del programa en base a los resultados obtenidos en las diferentes evaluaciones.

El puntaje total del cuadro es de 2,115 sobre 2,35 demostrando que si existe una sociabilidad pedagógica.

TABLA 15
Atención a los estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	1,326	2	13	3,391	0,261
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	4	13	3,835	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,884	3	13	3,539	0,272
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	1,768	1	13	3,243	0,249
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	1,326	2	13	3,391	0,261
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0,663	3	13	3,613	0,278
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,444	0,884	2	13	3,098	0,238
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,11	1,855

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Los estudiantes son parte de una comunidad educativa, en donde cada uno de ellos son diferentes en varios aspectos, esto determina que cada uno de ellos pueden tener necesidades diferentes, estas necesidades deben ser guiadas y superadas con una determinación observada por el docente del plantel y del aula. La pregunta 2.2 con 0,0295 obtiene la puntuación más alta determinado por parte de los director que los docentes no propician discriminación a los compañeros, en la pregunta 2.7 con 0,238 siendo la pregunta con un puntaje bajo, la cual afirma que no hay una colaboración constante en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiere por parte del docente.

El total de puntaje de este cuadro es de 1,855 sobre 2,06 siendo esto un resultado en el cual los docentes si dan atención a los estudiantes con necesidades individuales.

TABLA 16
Habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	4	13	3,835	0,295
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,888	1,547	0	13	2,435	0,187
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,444	1,768	1	13	2,802	0,216
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,148	1,326	2	13	3,244	0,250
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	4	13	3,835	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,663	3	13	3,613	0,278
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,663	3	13	3,613	0,278
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	4	13	3,835	0,295
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,74	0,663	1	13	2,878	0,221
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,148	1,105	2	13	3,318	0,255
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,408	2,570

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

La pedagogía y la didáctica como parte importante de un docente, antes durante y después de aplicar conocimientos a los estudiantes tiene que tener fundamentos científicos y no empíricos, estos conocimientos se dan por el estudio de lo hablado anteriormente. En la pregunta 3.5 y 3.8 con 0,295 son las de puntaje más alto, en la cual si planifican las clases en el marco del currículo nacional y entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados. En la pregunta 3.2 con 0,187 siendo esta la pregunta con puntaje bajo donde se determina que no se enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.

El total de puntaje logrado en el cuadro es 2,570 sobre 2,94 siendo muy bueno esto expuesto por el rector o directivo de la institución para los docentes.

TABLA 17
Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1,768	1	13	3,243	0,249
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	2,21	1	13	3,095	0,238
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,296	0,442	3	13	3,393	0,261
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,74	1,105	1	13	2,73	0,210
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	1,326	2	13	3,391	0,261
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,852	1,219

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el aspecto de aplicación de normas y reglamentos se determinó los siguientes resultados en la pregunta 4.5 con el puntaje máximo señala que los docentes si llegan a dar sus clases puntuales. En la pregunta 4.4. con 0,210 es la puntuación más baja de todas las preguntas donde el directivo coloca que a los docentes no les gusta participar en el consejo directivo.

La puntuación total del cuadro aplicación de normas y reglamentos es de 1,219 sobre 1,47 con una puntuación aceptable y muy bueno en lo que determina los parámetros de calificación.

TABLA 18
Relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,768	1,475	13	3,243	0,249
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	1,768	1,475	13	3,243	0,249
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,444	1,105	1,475	13	3,024	0,233
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,884	2,655	13	3,539	0,272
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,049	1,004
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,763

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

La comunidad de la institución y todos los que forman parte de esta, es muy necesario que tengan una relación adecuada todo esto para que los estudiantes sean los principales beneficiarios de una educación de calidad. En la pregunta 5.4 donde se determina la participación en la actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad se coloca el puntaje más alto con 2,272 y en la pregunta 5.3 donde se pregunta si comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario puntúa con la nota más baja 0,233. La puntuación total de cuadro es de 1,004 sobre 1,18.

La puntuación acumulada del cuadro de la evaluación de los docentes por parte del rector es de 8,763 sobre 10, resultando una calificación por parte del rector a los docentes de muy buena.

5.1.4 Evaluación de Docentes por los estudiantes

TABLA 19
Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,855	5,145	30,84	27,44	120	64,28	0,536
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,342	4,116	22,102	42,532	120	69,092	0,576
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,855	10,63	22,102	29,498	120	63,088	0,526
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,026	4,459	20,56	40,474	120	66,519	0,554
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,368	9,947	10,28	32,242	120	53,837	0,449
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,052	9,261	25,186	17,836	120	54,335	0,453
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,394	9,261	19,532	13,72	120	44,907	0,374
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,71	5,831	27,242	32,928	120	67,711	0,564
1.8.2. Sintetizar.	0	1,71	8,918	26,214	21,266	120	58,108	0,484
1.8.3. Reflexionar.	0	1,881	7,546	23,13	26,754	120	59,311	0,494
1.8.4. Observar.	0	2,394	7,546	24,158	25,382	120	59,480	0,496
1.8.5. Descubrir.	0	1,197	7,889	26,214	23,324	120	58,624	0,489
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,026	14,06	23,13	21,952	120	60,171	0,501
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,368	5,145	21,074	35,672	120	63,259	0,527
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,026	5,831	25,186	32,928	120	64,971	0,541
TOTAL	---	---	---	---	---	---	907,693	7,564

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de habilidades pedagógicas y didácticas determinan los estudiantes en la pregunta 1.2 con 0,576 siendo esta el que recibe el puntaje más alto donde colocan que los docentes si dan a conocer a los estudiantes el programa y los objetivos al iniciar el año lectivo demostrando que si existe comunicación e información de parte de los docentes. En la pregunta 1.7 con 0,374 otorgando el puntaje más bajo donde colocan los estudiantes que los docentes no utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases siendo este el punto que se debe mejorar al momento de aplicar una clase.

El puntaje total obtenido en este cuadro es de 7,564 sobre 10,97 siendo un resultado muy importante en el cual determina un promedio de buena.

TABLA 20
Habilidades de sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,855	6,517	19,532	38,416	120	65,32	0,544
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	1,368	5,831	23,644	32,242	120	63,085	0,526
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,71	5,145	20,046	37,044	120	63,945	0,533
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1,026	6,86	21,074	31,556	120	60,516	0,504
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,881	7,889	23,644	21,952	120	55,366	0,461
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,052	12,01	20,046	16,464	120	50,567	0,421
TOTAL	---	---	---	---	---	---	358,799	2,990

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de habilidades de sociabilidad pedagógica los estudiantes dan la puntuación más alta a la pregunta 2.1 con 0,544 se explica con normalidad a los estudiantes la forma en que se evalúa las asignaturas. En la pregunta 2.6 con 0,421 resultando la más baja, colocando que los docentes no utilizan mucho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.

El resultado de este cuadro es de 2,990 sobre 4,12 siendo un resultado medio en el cual se debe buscar mejores resultado

TABLA 21
Atención a los estudiantes con necesidades individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3,249	8,232	17,476	23,324	120	52,281	0,436
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2,907	10,98	16,448	12,348	120	42,679	0,356
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	1,71	8,575	17,99	29,498	120	57,773	0,481
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,197	4,459	17,476	42,532	120	65,664	0,547
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	1,881	10,29	21,588	14,406	120	48,165	0,401
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,052	9,947	19,018	19,208	120	50,225	0,419
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	1,881	8,918	26,214	19,208	120	56,221	0,469
TOTAL	---	---	---	---	---	---	373,008	3,108

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En este cuadro se obtiene el puntaje con una mayor aceptación en la pregunta 3.4 con 0,547 donde afirman que los docentes mandan tareas extras a la casa. En la pregunta 3.2 con 0,356 determina que no hay una evaluación individual para estas necesidades ya que no se a dado el caso en los diferentes cursos o aulas.

El puntaje del cuadro es de 3,108 sobre 4.80 siendo un promedio bueno, esto puedes ser ya que se aplica estas actividades pero no constantemente en la escuela

TABLA 22
Relaciones con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,171	2,401	16,962	53,508	120	73,042	0,609
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,342	3,087	17,476	49,392	120	70,297	0,586
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	3,43	15,934	54,194	120	73,558	0,613
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,71	7,546	27,242	30,87	120	67,368	0,561
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	0,855	4,802	22,616	36,358	120	64,631	0,539
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,684	4,116	17,99	45,276	120	68,066	0,567
TOTAL	---	---	---	---	---	---	416,962	3,475
				PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS				17,137

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro relaciones con los estudiantes esto de parte de los docentes se determina la pregunta con un mayor puntaje a la 4.1 con 0,613 donde si existe una enseñanza a mantener una relación buena con los estudiantes. En la pregunta 4.5 con 0,539 donde colocan que al momento de resolver un problema indisciplinario existe agresiones verbales o el carácter de algunos docentes son exigentes. El puntaje total de este cuadro es de 3,475 sobre 4, 11.

El puntaje total de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes es de 17 sobre 24 puntos siendo una nota de buena, donde los estudiantes colocan que debe existir cambios con las diferentes respuestas que obtuvieron un puntaje bajo.

5.1.5 Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia

TABLA 23
Relación con la comunidad

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	21,11	12,63	17,696	25,29	104	76,726	0,738
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	25,33	9,262	22,12	26,133	104	82,847	0,797
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	27,44	5,473	22,12	32,034	104	87,07	0,837
TOTAL	---	---	---	---	---	---	246,643	2,372

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de relación con la comunidad evaluado por los padres de familia se obtienen los diferentes resultados en la pregunta 1.3 con 0,837 siendo este el puntaje más alto donde los docentes contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad. En la pregunta 1.1 con 0,738 colocan que no hay una planificación constante donde realicen actividades en beneficio de la comunidad.

En el cuadro se obtiene un total de 2,372 sobre 2.53 siendo un puntaje muy aceptable en la evaluación de los criterios antes expuestos.

TABLA 24
Normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	6,333	1,263	21,488	52,266	104	81,35	0,782
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	2,111	2,526	14,536	61,539	104	80,712	0,776
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,111	5,894	15,168	51,423	104	74,596	0,717
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	12,67	3,368	18,328	50,58	104	84,942	0,817
TOTAL	---	---	---	---	---	---	321,600	3,092

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En la tabla normas y reglamentos aplicados a los padres de familia para los docentes se determinan los siguientes resultados en la pregunta 2.4 con 0,817 con un resultado alto afirmando que los docentes si se comunican con los padres de familia para informar sobre el rendimiento de sus hijos. En la pregunta 2.3 con 0,717 se determina que algunos docentes no presentan las notas oportunamente a los estudiantes.

El total del cuadro es de 3,092 sobre 3,37 demostrando que los docentes cumplen con las diferentes actividades que estipula en el cuadro.

TABLA 25
Sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2,111	4,21	13,272	60,696	104	80,289	0,772
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	4,222	3,368	21,488	48,894	104	77,972	0,750
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,111	2,947	14,536	60,696	104	80,29	0,772
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	4,222	1,684	17,064	59,853	104	82,823	0,796
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	6,333	3,789	15,168	56,481	104	81,771	0,786
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	14,78	2,526	17,064	53,952	104	88,319	0,849
TOTAL	---	---	---	---	---	---	491,464	4,726

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Los puntajes que se obtuvieron en las diferentes preguntas del cuadro sociabilidad pedagógica son 0,849 siendo este el más alto donde se verifica que los docentes se comunican con los padres de familia mediante esquelas, notas y entrevistas esto para mejorar la comunicación y el desarrollo de los estudiantes. En la pregunta 3.2 se determina el puntaje más bajo donde algunos docentes no resuelven los problemas de una manera adecuada esto sin alzar la voz. etc.

El puntaje total del cuadro es de 4,726 sobre 5,05 siendo un resultado positivo en el cuadro evaluado.

TABLA 26
Atención a estudiantes con necesidades

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	8,444	5,894	23,384	39,621	104	77,343	0,744
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	14,78	3,368	23,384	33,72	104	75,249	0,724
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	4,222	2,526	20,224	34,563	104	75,249	0,724
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	4,222	3,368	24,016	45,522	104	77,128	0,742
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2,111	3,789	22,752	47,208	104	75,86	0,729
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	6,333	5,894	11,376	53,952	104	77,555	0,746
TOTAL	---	---	---	---	---	---	458,384	4,408
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								14,597

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro atención a estudiantes con necesidades individuales en la pregunta 4.6 con 0,746 donde mencionan que los docentes realizan tareas de recuperación pedagógica, esto en este año. En la pregunta 4.2 y 4.3 con 0,724 siendo la de menos puntajes colocando que no existe constantemente una recomendación para que sus hijos sean atendidos por un profesional especializado y que no hay una constancia al momento de asignar tareas especiales. El total del cuadro es de 4,408 sobre 5,05 determinando que es una calificación aceptable.

El puntaje total de la evaluación de los docentes por los padres de familia es de 14,597 sobre 16 puntos determinando que existe el conocimiento de las diferentes aplicaciones pedagógicas y didácticas en los estudiantes y en la comunidad educativa en general.

5.1.6 Observación de clases del Docente por parte del Maestrante

TABLA 27

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	3	0
2. Inicia su clase puntualmente.	3	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	3	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	2	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	3	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	2	1
Total respuestas	16	2
Puntaje total.	20,00	0,00
Puntaje promedio.	6,67	0,00

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Al momento de evaluar una clase del docente se tiene que ver parámetros en la cual no se interrumpa esta y se dé con total normalidad de parte del docente como el de los estudiantes. En este cuadro se tiene respuestas positivas en su totalidad sobre 3 en la pregunta 1, 2, 3,5 en la cual demuestran que los docentes cumplen con lo expuesto y en las preguntas 4 y 6 un docente en cada pregunta tiene una respuesta negativa en que no da a conocer los objetivos antes de dar la clase y que no realiza una evaluación diagnóstica para ver que conoce el estudiante sobre el tema.

La puntuación total es de 6,67 sobre 7,50 en la cual los docentes si cumplen con el primer punto casi en su totalidad.

TABLA 28
Proceso de la enseñanza aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	1	2
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	3	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	1	2
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	3	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	3	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	2	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	3	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	3	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	3	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	2	1
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	1	2
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	1	2
13. Envía tareas	3	0
Total respuestas	29	10
Puntaje total.	36	0
Puntaje promedio.	12,08	0,00

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el proceso de enseñanza aprendizaje se aplican varios puntos el cual para que se tenga como resultados buenos tiene que cumplirse. En la pregunta 2,4,5,7,8 y 9 tiene calificación en su totalidad positivas. En las preguntas 1,3,11 y 12 dos docentes de tres obtienen respuestas negativas.

El total de este cuadro es de 12,08 sobre 16,25 en el cual el puntaje es bueno en su totalidad, de mostrando que tienen algunas falencias en el proceso de enseñanza aprendizaje.

TABLA 29
Ambiente en las aulas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	1	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	2	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	3	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	3	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	2	1
Total respuestas	11	4
Puntaje total.	13,8	5,0
Puntaje promedio.	4,58	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	23,33	0,00

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

El ambiente que se debe manejar al momento de dar una clase es muy importante, en este tiene que ser afectivo, o aplicar diferentes valores tanto de parte del profesor como para los estudiantes. Las preguntas 3 y 4 obtienen en su totalidad respuesta positivas en la cual si valoran la participación de los estudiantes en las clases y mantienen la disciplina los docentes. En la pregunta 1 los dos docentes de tres tienen respuestas negativas, en el cual ellos se comunican con los estudiantes por su apellido, esto normalmente se da en las escuelas fiscales que se acostumbra a llamar de esta manera. El puntaje total de este cuadro es de 4,58 sobre 6,25 logrando una calificación buena alta.

La puntuación total de la observación de la clase es de 23,33 sobre 30 puntos logrando un promedio de buena, existe falencias que se tienen que corregir al momento de dar una clase.

5.1.7 Desempeño profesional del Docente

TABLA 30

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:				PUNTOS		CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes				8,804			
Coevaluación de los docentes				8,917			
Evaluación de los docentes por el Rector				7,797			
Evaluación de los docentes por los estudiantes				17,137			
Evaluación de los docentes por los padres de familia				14,597			
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS				57,252			
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:				23,33			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES				80.582/100		A	EXCELENTE

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de desempeño profesional del docente donde se encuentran los diferentes promedios de las encuestas realizadas a los miembros de la comunidad educativa se obtiene un resultado total de 80,582 sobre 100 puntos determinando una categoría A que equivale a una nota excelente, siendo este puntaje muy positivo, ya que demuestra que el docente si aplica y trabaja acorde lo que pide la educación, pero en ciertos aspectos se tiene que dar un cambio, esto para mejorar la calidad de educación de esta institución educativa para lograr en su totalidad una educación de calidad y calidez.

5.1.8 Autoevaluación del Rector

TABLA 31
Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL		
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,348	0	0	1	0,348	0,348
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,040	14,040

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Las competencias gerencias se deben manejar adecuadamente en las instituciones educativas, esto para que haya armonía entre todos los miembros y se pueda dar un avance normal de educación. En 50 preguntas de este cuadro tienen una máxima nota de 0,233 y 13 preguntas tienen un puntaje de 0,175.

El Total de puntaje obtenido del cuadro de competencias gerenciales es de 14,040 sobre 14,65 colocando el rector que cumple con todos los parámetros exitosamente.

TABLA 32
Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año o grado	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,000	0	1	0,116	0,116
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,563	2,563

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Las diferentes competencias que podemos identificar al momento de dirigir una institución o de dar clases son múltiples, estas se pueden conocer y aplicar por la preparación de los docentes o autoridades. Las preguntas 2.9, 2.10, 2.11, 2.12 y 2.14 con un puntaje máximo con 0,233 donde el rector menciona que realiza acciones para que los estudiantes no repitan el año o deserten, hace que respete los derechos del estudiante, garantiza la matrícula a los estudiantes especiales, soluciona problemas. En la pregunta 2.8 con 0,116 obteniendo el puntaje más bajo donde no hay una supervisión constante del proceso de aprendizaje de los estudiantes. Promedio del cuadro 2,563 sobre 3,26.

TABLA 33
Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,923	1,923
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,526

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

El ser parte de una institución educativa y más una autoridad esto permite tener un liderazgo participativo y democrático, llevando las diferentes actividades de la comunidad correctamente. En las preguntas 3.1, 3.3, 3.4 y 3.5 se logra el puntaje máximo donde el rector menciona que si existe comunicación y tiene buenas relaciones con la comunidad educativa, coloca que evita tener actividades discriminatorias. En las 3.6, 3.7 y 3.8 con 0,175 siendo el siguiente puntaje, mencionando que no hay un trabajo continúa con entidades comunitarias u organizaciones gubernamentales.

El total del cuadro es de 1,923 sobre 2,09 demostrando el directivo que cumple con las diferentes necesidades de la institución.

El puntaje total obtenido en la autoevaluación del directivo es de 18,526 sobre 20 demostrando una calificación aceptable como autoevaluado.

5.1.9 Evaluación del rector por miembros del Consejo Directivo

TABLA 34
Competencias generales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	1,18	6	1,18	0,197
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1,18	6	1,18	0,197
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,18	6	1,18	0,197
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,118	0,708	0,236	6	1,062	0,177
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,885	0,2336	6	1,1186	0,186
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,118	0,885	0	6	1,003	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226

1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,88 5	0,236	6	1,121	0,187
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	1,06 2	0	6	1,062	0,177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,70 8	0,472	6	1,18	0,197
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,70 8	0,472	6	1,18	0,197
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,932	6	1,282	0,214
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	1,06 2	0	6	1,062	0,177
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	1,06 2	0	6	1,062	0,177
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,17 7	1,18	6	1,357	0,226
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,88 5	0,236	6	1,121	0,187
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,17 7	1,18	6	1,357	0,226
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,17 7	1,18	6	1,357	0,226
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,17 7	1,18	6	1,357	0,226
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,17 7	1,18	6	1,357	0,226
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,35 4	0,944	6	1,298	0,216
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,35 4	0,944	6	1,298	0,216
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,00 0	1,416	6	1,416	0,236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,17 7	1,18	6	1,357	0,226
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	74,381	12,397

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

La gran mayoría de respuestas tienen un puntaje alto pero en lo que evalúan el consejo directivo, pero en la pregunta 1.4 con 0,177 en la cual se determina que no hace un seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, en la pregunta 1.21 con 0,167 donde se determina que no entrega el plan Institucional a la Dirección provincial en los tiempos establecidos. Puntuación total 12,397 sobre 14,59.

TABLA 35
Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,236	0,531	0,236	6	1,003	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,118	0,708	0,236	6	1,062	0,177
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,118	0,885	0	6	1,003	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,354	0,708	0	6	1,062	0,177
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,354	0,531	0	6	0,885	0,148
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,354	0,531	0	6	0,885	0,148
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	1,416	6	1,416	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,812	2,635

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Las competencias pedagógicas que la autoridad demuestra y practica en su comunidad educativa son aplicadas también por el personal docente. En las preguntas 2.9, 2.10 y 2.14 obtiene 0,207 siendo los puntajes más altos, donde realiza acciones para evitar repeticiones y deserciones de años, orienta a los padres de familia en problemas de aprendizaje de los estudiantes. En las preguntas 2.7 y 2.8 con 0,148 se logran una puntuación baja donde no se verifica continuamente una planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes.

La puntuación total de esta tabla es de 2,635 sobre 3,29 representando una calificación aceptable.

TABLA 36
Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,033	1,839
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,871

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En las preguntas 3.1, 3.3 y 3.4 obtienen el puntaje máximo con 0,236 donde se asevera que la autoridad mantiene una comunicación permanente y buena relación con la comunidad educativa y no tiene conductas discriminatorias. En las preguntas 3.5, 3.7 y 3.6 con 0,177 siendo el puntaje más bajo, colocando que no hay una delegación constante de actividades, no promueve siempre la participación de la comunidad y no hay una vinculación del plantel normalmente con la comunidad. El puntaje total del cuadro es de 1,839 sobre 2,12.

El puntaje total de la evaluación de la autoridad por parte del consejo directivo es de 16,871 sobre 20.

5.1.10 Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

TABLA 37
Competencias generales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,608	2,145	6	3,753	0,626
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	2,144	1,430	6	3,574	0,596
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	2,144	1,430	6	3,574	0,596
TOTAL	---	---	---	---	---	---	56,301	9,384

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En la evaluación de parte de Consejo estudiantil se obtiene puntuaciones máximas en las preguntas 1.1, 1.2, 1.9, 1.12 y 1.13 con 4,290 donde lo estudiantes afirman que asiste y exige puntualidad, promueve actividades del Comité central de Padres de Familia y atiende oportunamente a los padres de familia. En las preguntas 1.6 y 1.14 con 0,596 siendo el puntaje más bajo donde no existe un seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, no han visto comúnmente actuar a favor de la integridad psicológica, física y sexual. El puntaje total de cuadro es de 9,384 sobre 10 teniendo resultados positivos en su mayoría

TABLA 38
Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,357	2,68	0,000	6	3,037	0,506
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	2,68	0,715	6	3,395	0,566
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,608	2,145	6	3,753	0,626
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	4,290	6	4,290	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,765	3,128

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de las competencias pedagógicas los resultados altos se encuentran en las preguntas 2.4 y 2.5 con 0,715 determinando que si garantiza matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales y orienta a los padres de familia a solucionar problemas de sus hijos. En la 2.1 con 0,506 siendo la más baja donde no realiza una observación constantes de las clases del personal docente una trimestre.

La puntuación total del cuadro es de 3,128 sobre 3,57 demostrando que si aplica o desarrolla competencias pedagógicas.

TABLA 39
Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	2,144	1,430	6	3,574	0,596
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	2,144	1,430	6	3,574	0,596
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,608	2,145	6	3,753	0,626
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	2,144	1,430	6	3,574	0,596
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	3,216	0	6	3,216	0,536
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	2,144	1,430	6	3,574	0,596
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,598	5,600
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,111

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En las preguntas más se obtiene los puntajes más altos en las preguntas 3.3, 3.7 y 3.9 con 0,685 donde si mantiene buenas relaciones con el personal docente, promueve con normalidad actividades socio-culturales y educativas, reconoce los diferentes esfuerzos públicamente de la comunidad educativa. En la pregunta 3.6 con 0,536 siendo el resultado más bajo demostrando que no existe actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales. El puntaje total del cuadro es de 5,60 sobre 6,43 cumpliendo normalmente en estas competencias.

El puntaje total de la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil es de 18.111 sobre 20 sacando un promedio excelente y bueno teniendo la aceptación de los estudiantes hacia el rector.

5.1.11 Evaluación del Rector por parte de Comité Central de Padres de Familia

TABLA 40
Competencias Pedagógicas

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,392	2,108	6	2,5	0,417
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,176	2,108	6	3,284	0,547
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	1,176	2,108	6	3,284	0,547
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	71,363	11,894

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de competencias generales que debe tener el directivo se obtienen los siguientes puntajes, en la gran mayoría de preguntas se obtiene un puntaje excelente. En la pregunta 1.9 con 0,417 siendo esta la puntuación más baja donde no hay una exigencia para que los estudiantes laboren actividades comunitarias. El puntaje total del cuadro es 11,894 sobre 12,10.

TABLA 41
Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,972	3,162

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de Competencias Pedagógicas se ve que la función del director garantiza los derechos que tienen cada estudiante así lo demuestran las 6 preguntas cuyo puntaje es de 0,527 demostrando que si propicia valores a los estudiantes el directivo en los diferentes ámbitos educativos.

El Total de puntaje obtenido del cuadro de competencias pedagógicas es de 3,16 sobre 3.16 demostrando en este cuadro que hay una calificación satisfactoria del comité de padres de familia para el directivo.

TABLA 42
Competencias de Liderazgo en la Comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,380	4,730
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								19,786

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

Referente a las competencias de liderazgo en la comunidad se demuestra que el directivo mantiene el liderazgo de la institución pues demostrando en los puntajes de 6 preguntas cuya nota es de 0,482 determinando que el rector si promueve al trabajo en equipo o en comunidad. En las preguntas 3.1, 3.2, 3.5 y 3.8 con 0,460 se obtienen un puntaje menor donde hay que mejorar la comunicación, actividades de la comunidad, delegar responsabilidades. El puntaje total de cuadro es de 4,730 sobre 4,74 siendo un puntaje excelente demostrando que el directivo cumple con los parámetros establecidos.

El puntaje de la evaluación del Directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia es de 19,786 sobre 20 teniendo como resultado un puntaje excelente en los diferentes aspectos de la autoridad.

5.1.12 Evaluación del Director o Rector por el Supervisor Escolar

TABLA 43
Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
TOTAL	-	---	---	---	---	---	9,652	9,652

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de competencias gerenciales que el Supervisor hace al directivo del colegio podemos demostrar que cumple con las normativas a el encomendadas así el en 12 preguntas tienen el máximo puntaje de 0,223 demostrando que el directivo si aplica las normativas legales y presupuestarias establecidas en el código de la niñez y adolescencia respetando los derechos de los estudiantes, y en 5 preguntas tiene y un mínimo puntaje de 0,056 de tal manera no está cumpliendo a cabalidad en lo que tiene que ver con rendición de cuentas sobre la ejecución de recursos o actividades de financiamiento en la comunidad en general.

El total de puntaje obtenido del cuadro de competencias gerenciales es de 9.652 sobre 14.45 demostrando en este cuadro que hay una déficit en las funciones que realiza el director desde el punto de vista del Supervisor Escolar, teniendo que ver cuáles son las falencias. En este aspecto la Supervisora informo que en algunas preguntas no están relacionadas directamente en el manejo del directivo.

TABLA 44
Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,174	1,174

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de competencias pedagógicas el directivo cumple de una manera no muy satisfactoria las funciones al encomendadas así pero en lo que respeta a derechos hacia los estudiantes vemos que en las preguntas 2.11 y 2.14 tienen el puntaje de 0.167 demostrando que el director si hace cumplir con que se respeten los derechos de los estudiantes por parte del personal docente de la institución y en las preguntas 2.5 y 2.7 la nota es de 0 pues no verifica las planificaciones y no da un asesoramiento.

El Total de puntaje obtenido del cuadro de competencias pedagógicas es de 1.174 sobre 3.11 demostrando en este cuadro un puntaje global no muy satisfactorio.

TABLA 45
Competencias de Liderazgo en la Comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,112	0	0,223	1	0,335	0,335
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,675	1,675
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,501

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En competencias de liderazgo en la comunidad vemos que el directivo apoya y atiende las propuestas hechas por la comunidad para el trabajo en equipo. En la pregunta 3.7 tiene un máximo puntaje de 0.335 siendo así que el sí vinculas las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. En la pregunta 3.11 tiene el mínimo puntaje de 0.056 pues no reconoce públicamente el esfuerzo que hace cada miembro de la comunidad.

El total de puntaje obtenido del cuadro de competencias de liderazgo en la comunidad es de 1.675 sobre 2.44 demostrando en este cuadro un puntaje medio satisfactorio esto calificado por parte del supervisor escolar.

El puntaje total de la evaluación del directivo por parte del supervisor se obtiene 12,501 sobre 20 demostrando que hay falencias en varios aspectos del directivo, el supervisor da su criterio siendo muy frontal en los puntos específicos evaluados.

5.1.13 Desempeño profesional del rector

TABLA 46

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:			PUNTOS		CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector			18,526			
Evaluación del Rector por el Consejo Directivo			16,871			
Evaluación del Rector, por el consejo estudiantil			18,111			
Evaluación del Rector						
Directivo por el Comité Central de Padres de Familia			19,786			
Evaluación del Rector						
Directivo por el Supetvisor Escolar			12,501			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS			85,795/100		A	EXCELENTE

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

En el cuadro de promedios del desempeño profesional del rector se determina un puntaje de 85,795 sobre 100 puntos obteniendo la categoría A que equivale a excelente, demostrando que existe una administración buena por parte de la autoridad pertinente de la institución educativa evaluada

5.1.14 Promedio desempeño profesional de los docentes y autoridad

TABLA 47

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES		80,582/100		A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS		85,795/100		A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA		83.188/100		A	EXCELENTE

Fuente: Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri
Elaboración: Carmen Guzmán

El promedio total de la investigación del desempeño profesional del rector y educadores es de 83,188 sobre 100 encontrándose en esta institución en una categoría A y con un equivalente de excelente en los diferentes aspectos de la educación y de la enseñanza en la institución educativa. No obstante, la calificación de 83, por estar en el rango de la excelencia, da satisfacción al colegio mixto Gabriel Arsenio Ullauri, sin embargo hay un faltante del 17% para llegar a la verdadera excelencia. En educación la tarea nunca está terminada, todos los días se descubren nuevos saberes, nuevas estrategias metodológicas y nueva tecnología

5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de la recolección de datos de las respectivas preguntas aplicadas a los diferentes participantes de la investigación en la institución educativa, en este caso a los docentes, estudiantes, directivos, padres de familia y supervisor del Colegio Mixto Gabriel Arsenio Ullauri, dependiente del estado ecuatoriano. Damos paso al punto de la discusión de las respuestas obtenidas de la comunidad educativa en general, para posteriormente poder buscar soluciones, esto mediante propuestas soportadas en los diferentes resultados obtenidos.

Como medio de interpretación y discusión de resultados buscamos sacar las mejores conclusiones y compararles esto para el beneficio de la institución educativa en el cual podrá encontrarse falencias determinando posteriormente una propuesta de solución.

La evaluación de los centros educativos se fundamenta en la necesidad de su mejora permanente, para que de esa manera puedan las Instituciones educativas ofrecer respuestas adecuadas a las exigencias personales y sociales de cada momento. Visto así la evaluación para las instituciones educativas debe partir de la reflexión en torno a la realidad de cada una, para de esa manera poder llegar a la concreción de un plan de mejora en función de las conclusiones habidas. Podemos observar que evaluación, calidad y mejora constituyen tres ejes en los que se basa el funcionamiento adecuado de los sistemas educativos y, por lo tanto, de los centros en los que aplica.

Para Aguerro (2002) "La aparición del concepto calidad de la educación, se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la calidad se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final" (p.6). Con esta breve introducción podemos optimizar un análisis de resultados ejecutado en la institución educativa.

La evaluación del desempeño docente es uno de los componentes más importantes del Sistema Nacional de Evaluación, sus resultados permiten establecer una línea base respecto a la situación de la formación de los docentes en servicio, y conocer cuáles son las falencias que éstos demuestran respecto a las habilidades propias de la asignaturas que enseñan, así como en relación a sus destrezas pedagógicas y didácticas.

El objetivo de la evaluación docente es establecer la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones de educación pública, para de esa manera poder determinar las estrategias necesarias que permitan mejorar la formación inicial docente, los procesos de desarrollo profesional, y en consecuencia el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y el dominio de los conceptos científicos de las áreas de especialización de los docentes en servicio.

En la evaluación del desempeño profesional del docentes aplicado en la institución educativa tenemos que tomar en cuenta que es uno de los componentes más importantes de un sistema de evaluación, sus resultados permitirán establecer una línea base con respecto a la situación de la formación de los docentes en servicio, y conocer cuáles son las falencias que éstos demuestran respecto a las habilidades propias de la asignaturas que enseñan, así como en relación a sus destrezas pedagógicas y didácticas.

En el aspecto de la sociabilidad pedagógica y relación con los estudiantes es importante tomar en cuenta que más allá de transmitir conocimientos en las diferentes materias y dar clases, es importante que el profesor quiera a sus estudiantes y sepa entenderles a los estudiantes además de una buena disposición, buen juicio y criterio a la hora de relacionarse con ellos, demostrando que estas actividades son claves para mantener una relación adecuada entres estos dos acores de la educación.

Como docente siempre se debe tener en cuenta que no solo hay que pensar en qué hago para que el estudiante llegue termine con buenos conocimientos. Hay que empezar por quererlos, porque cuando uno quiere pone lo mejor de sí en esa

persona y la persona querida también da lo mejor de sí, lográndose resultados espectaculares. En otras palabras quererlos es interesarse por los alumnos, exigiéndoles, porque la exigencia es cariño; lo contrario es indiferencia. Cuando uno de ellos está con problemas necesita que se le brinde ayuda y ahí está el arte del profesor.

Lo importante en el profesor es que sepa darle confianza al estudiante en otras palabras hacerle sentir que juntos lo van a lograr cuando está con algún problema, porque la persona que está con déficit tanto en alguna asignatura como en cualquier otro aspecto de su ser, está como parálitica y necesitando de ayuda. Con cariño el profesor puede decir lo que quiera, como: las sonrisas, el golpearle el hombro, diciéndole gestualmente "tú puedes, no estás solo".

Es importante considerar que la atmósfera al interior de una institución educativa debe permitir que el niño desarrolle su trabajo escolar sintiéndose comprendido, acogido, estimado, apoyado y respetado como persona. El niño dentro del aula debe sentir seguridad. Que no sea un niño que esté atemorizado o ansioso; si da una opinión, emite un juicio o da una idea no debe creer que se expone al ridículo. Los profesores debemos entender que el refuerzo positivo es mucho más importante que el castigo, que los frenos y prohibiciones. Debemos ser capaces de reconocer en los niños los logros y el esfuerzo. Los alumnos dentro de esta atmósfera de cordialidad deben tener muy internalizados los límites y normas de convivencia e interacción escolar, basados en el respeto, responsabilidad, trabajo colaborativo, entre otros.

En el análisis con los estudiantes podemos observar el resultado de la pregunta sobre si llama la atención a sus estudiantes con firmeza pero con respecto en la autoevaluación los docentes tienen una puntuación normal esto en la autoevaluación del docente, pero al aplicarle a los padres de familia la pregunta si arregla los problemas de indisciplina sin agresividad o maltrato físico de sus hijos colocan un puntaje bajo, de igual manera los estudiantes colocan una puntuación baja demostrando que algunos docentes no tienen una manera adecuada o no buscan

una manera indicada para arreglar problemas escolares, es necesario que se busque mecanismo de un buen trato para el estudiantes, aplicando la amabilidad, cortesía, logrando que con estos aspectos el estudiante pierda el miedo hacia el docente y no le vea a este como una persona en el cual no se puede confiar.

En la pregunta si toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes existen puntajes diferentes, El ser parte principal y actor es necesario que siempre se tomen criterios, opiniones de los estudiantes, ya que estas actividades hacen que el estudiante participe y sea parte activa de la educación. En la autoevaluación del docente y la del padre de familia se logran puntos altos pero en la evaluación del estudiante se coloca un promedio bajo, determinando que realmente no hay una apertura normal a la participación al momento de que el estudiante pueda dar una opinión o una sugerencia, esto puede ser ya que los docentes piensan que solo ellos están en la capacidad de actuar y aplicar una enseñanza tradicionalista también se puede dar esta puntuación por parte de los estudiantes, ya que hay docentes que son muy exigentes y para los jóvenes esto no le ven bien, ya que algunos quieren las cosas fáciles. El docente como actor principal de la educación siempre tiene que estar preparado para mantener una relación de calidad con el estudiante, tratando de guiarle y brindarle el apoyo necesario al estudiante en las diferentes etapas de el proceso educativo.

En el cuadro de habilidades de sociabilidad pedagógico aplicadas por el docente y evaluadas por el estudiante se observa que los profesores no realizan actividades en el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes siendo esto muy importante ya que al momento de cambiar de ambiente y buscar nuevos métodos de aprendizaje los estudiantes salen de su rutina y dejan de aprender en las cuatro paredes en el cual pasan más del 70% de un día de clases. Realizar actividades de aprendizaje en el medio ambiente o entorno naturales hoy en día es lo que necesita una educación de calidad, logrando estudiantes con habilidades múltiples teniendo un aprendizaje saludable y recreativo.

Las habilidades pedagógicas y didácticas de un docente son adquiridas en las facultades de Ciencias de la Educación y en los Institutos Pedagógicos, además que el docente debe tener vocación y el deseo de capacitarse y mejorar profesionalmente. El segundo se adquiere mediante la experiencia en el laboratorio propio que son las aulas.

Las habilidades pedagógicas y didácticas de un docente son adquiridas en dos situaciones, una en los centros universitarios o institutos de nuestro país donde se imparte conocimiento sobre diferentes teorías, metodologías. El segundo se adquiere mediante la experiencia que una va adquiriendo al momento de ejercer la profesión.

En la pregunta donde se determina si utiliza o no herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación se puede determinar que al momento de aplicar esta pregunta a los diferentes actores esta no se realiza por parte de los docentes, puede ser ya que el 40% de docentes tienen más de cincuenta años y no se han capacitado en estos aspectos o no hay el interés por utilizar estos medios, en la institución cuentan con todas estas herramientas. El uso de las tecnologías al momento de impartir una clase es de mucha ayuda que buscan el interés del alumno y nos ayudan a que sea parte activa de un aprendizaje, donde se puede aplicar la teoría del constructivismo.

Las habilidades que se pueden desarrollar en los estudiantes depende del trabajo que aplique el docente, entre estas habilidades están: La persistencia, cumplimiento, iniciativa, eficiencia, corregir errores, fijar metas, autoconfianza, interdependencia, etc. Cada una de estas habilidades pueden ser desarrolladas en el transcurso de un proceso pedagógico aplicado por el docente, la finalidad es lograr estudiantes preparados para diferentes circunstancias de la vida diaria y profesional.

La pregunta si desarrolla habilidades en los estudiantes, en la autoevaluación de los docentes se puede llegar a observar que no se desarrolla actividades en trabajo grupal constantemente, también existe falencias en la perseverancia aplicada en los

educandos. Las habilidades que busca uno como docentes desarrollar en los estudiantes se da a base de una planificación establecida, esto se puede cristalizar con la aplicación de destrezas que se suman como habilidades, en un periodo corto o largo, pero que tienen como fin desarrollar múltiples habilidades para el diario vivir como para el futuro.

En el aspecto del desarrollo emocional en los docentes juega un papel muy importante en el aspecto de la enseñanza aprendizaje en el campo educativo, Los docentes que no están en un ambiente adecuado o tienen problemas no tendrán la misma capacidad de responder al momento de impartir sus conocimientos y esto influirá en el estudiante, el docente siempre tiene que ser en el aspecto emocional positivo en el aula. En la autoevaluación del docente.

En las preguntas sobre el desarrollo emocional se observa que no existe un apoyo o estímulo normal por parte de las autoridades superiores, tampoco sienten que exista un apoyo para la realización de trabajos, esto influye mucho en el buen vivir de la institución educativa y en general de la comunidad educativa.

En la atención a estudiantes con necesidades especiales se debe tomar mucho en cuenta que son diferentes y cada uno tiene su personalidad, las necesidades especiales que tienen dependen desde un aspecto físico, psicológico, aquí se toma el tipo de intervención que pueda hacer el docente para mejorar y cambiar los problemas que tengan como necesidad. Al momento de proponer tareas diferentes según las necesidades los docentes no realizan estas actividades, ya que solo se determina grupos en general, sin diferenciar las necesidades que se requiere según la falencia del conocimiento, este puntaje bajo se determina por los docentes y padres de familia.

También se puede observar en estos aspectos que no hay una colaboración en la entrega tareas extracurriculares y no se realizan por algunos docentes evaluaciones individuales al finalizar la clase, esto puede ser un factor para que el nivel académico

baje en la institución, si no existe un cambio por parte de las autoridades y docentes de la institución.

Las normas y reglas determinan el desarrollo ideal una institución educativa, la gran mayoría de estas viene ya establecidas por el Ministerio de Educación y luego de estas se aplican normas internas por la institución. En la pregunta si los docentes llegan puntual a dar sus clases a tiempo, tanto la autoevaluación, coevaluación y la del director tienen puntajes altos, pero al momento de evaluar a los padres de familia es lo contrario los cuales manifiestan que por algunos docentes no hay puntualidad al momento de iniciar las clases o una hora. Los padres de familia colocan que también no presentan las notas a tiempo, proporcionando un malestar en los estudiantes y sus representantes.

La relación del docente con la comunidad es determinante en el avance de la institución, ya que esto fortalece una educación de calidad, siendo un pilar para el avance en aspectos necesarios como son los padres de familia, vecinos en la comunidad, etc. Según las respuestas expresadas en los diferentes participantes los docentes no tienen un interés seguido o normal por participar en las diferentes actividades de la comunidad, esto puede ser ya que desde las autoridades no hay un compromiso en su totalidad para el desarrollo en la comunidad

Los resultados obtenidos en la totalidad del desempeño del docentes son buenas, como promedio se tiene una nota excelente los que demuestra que los docentes si cumplen en algunos parámetros para que la educación sea de calidad, pero también existe falencias en el que se tiene que intervenir.

Según Aguilar (s.f) "El director es un actor importante dentro de la escuela. Estudios recientes señalan que su energía, su liderazgo, su dedicación, así como las actividades que realiza son importantes para obtener buenos resultados académicos; además, es una figura clave para construir la identidad de los centros escolares y su imagen puede utilizarse para captar alumnos .Por la importancia y la trascendencia de la función directiva, surge la necesidad de valorar las actividades que realizan los directores para identificar los aspectos que están llevando a cabo de

manera correcta y también aquellos donde necesitan apoyo, a fin de contar con elementos para fortalecer su función.”(p.3)

En lo que respecta a evaluación podemos poner en consideración de que es un proceso de crecimiento de toda la institución es decir comprometen a toda persona que tenga algún impacto en la docencia entre ellos están los directivos que deben también ser evaluados. En el aspecto de las competencias generales del director se debe tomar en cuenta muchos puntos en el cual se estipula el desarrollo de la comunidad educativa en general. Los resultados obtenidos nos da una visión expuesta a continuación, no existe una iniciativa para incentivar a los docentes para que estos se capaciten o se actualicen en varias áreas como las tecnológicas, esto podemos ver en los resultados de las encuestas, todo lo expuesto influye mucho en la parte emocional o afectiva en los docentes, determinando que el directivo tiene que cambiar en estos aspectos, ya que él es el pilar fundamental para el desarrollo de la comunidad.

En la pregunta si entregan el Plan Institucional a tiempo encontramos dos respuestas que no concuerdan, la primera que dice el directivo o el Consejo Directivo que no entrega a tiempo este plan y la supervisora coloca que si entrega a tiempo, encontrando que no existe en este punto una coordinación entre las autoridades y a que la autoridad de la zona no se entera de lo que procede el directivo del colegio.

Otro aspecto es que el director solo espera que el financiamiento para diferentes actividades los proporcione el gobierno, esto se puede dar ya que existe el pedido de que no se debe pedir dinero a los padres de familia y también a que no existe el interés total por este punto. Siempre es necesario como autoridad busque una autogestión con las empresas privadas o juntas parroquiales ya que ellos pueden ayudar de varias maneras al desarrollo de una institución educativa, donando sus diferentes productos o un apoyo económico, estos medios no pueden afectar al desarrollo normal de la institución ante la ley de no pedir ningún dinero a los padres de familia ya que esto es por gestión de la propia institución.

En el aspecto de competencias pedagógicas de parte de la autoridad en este caso el rector también se encuentran muchos aciertos para que la institución funcione normalmente, pero se encuentra algunas falencias como colocan la mayoría de evaluadores en el punto de que el directivo no observa el desarrollo de clases del docente constantemente, esto se determina que la responsabilidad de ver estas clases son en su mayoría del vicerrector ya que él está encargado del aspecto académico pedagógico del colegio.

No existe un asesoramiento a los docentes sobre la metodología de enseñanza esta respuesta colocan el directivo y el consejo directivo, de igual manera el que está encargado de este aspecto es el vicerrector, también el directivo no supervisa el proceso de aprendizaje de los estudiantes, esto como autoridad tendría que ser parte activa, apoyando al trabajo de las demás autoridades.

En la institución educativa no se ha organizado actividades constantes para la deserción de estudiantes, ya que la supervisora indica que no hay una constante para evitar estas deserciones estudiantiles, que un su mayoría son por trabajo.

En las Competencias de liderazgo en la comunidad del directivo se destaca que siempre la autoridad debe tener un manejo adecuado tanto con docentes, estudiantes, padres de familia y más miembros de la comunidad ya que esto hace que el colegio tenga un desarrollo normal como institución educativa. El mantener una comunicación constante con los diferentes miembros de la comunicada educativa es de gran beneficio y desarrollo del plantel. Forma parte de las funciones del director relacionadas con el gobierno de la escuela y social. Las tres funciones del director se organizan y evalúan de manera similar en los tres instrumentos, aunque en cada uno adquieren algunas características particulares.

Para la evaluación continua se presentan cuatro instrumentos: Autoevaluación de la función directiva durante el ciclo escolar, Cuestionario a profesores para evaluar la función del director durante el ciclo escolar, Cuestionario a padres de familia para opinar sobre la función del director y Concentrado para la evaluación continua de la función del director.

El director es un actor importante dentro de la escuela. Estudios recientes señalan que su energía, su liderazgo, su dedicación, así como las actividades que realiza son importantes para obtener buenos resultados académicos; además, es una figura clave para construir la identidad de los centros escolares y su imagen puede utilizarse para captar alumnos, de esta manera la comunidad educativa debe mantenerse en constante trabajo esto con el liderazgo de la autoridad máxima de la institución.

El rector de la institución no promueve actividades de desarrollo comunitario con la comunidad educativa en general, siendo este un factor a que no participen todos los beneficiarios de la institución directos o indirectos en distintos actos que organiza la institución, para cambiar se lograría con un trabajo colectivo de autoridades y docentes, en estos últimos tiempos no se ha ejecutado actividades en conjunto con los diferentes miembros de la comunidad , como iglesia y vecinos cercanos al colegio.

El puntaje total de la evaluación del desempeño profesional del directivo es alta, representa en la institución que lo está manejando o guiando de la mejor manera, pero existe problemas como los antes mencionados, los cuales se tienen que corregir para cambiar y mejorar.

Según el resultado de la evaluación, en conformidad con la tabla 47, el desempeño profesional del rector del colegio Arsenio Ullauri, de los docentes y general de la institución es excelente, estamos ante una institución de nivel A, quiere decir que el liderazgo que ejerce el directivo y las competencias gerenciales y en la comunidad, esto conduce al desarrollo de la calidad de la educación en todas las dimensiones que han sido evaluadas, es así que los docentes tienen competencias pedagógicas, se ve que con el auge de la evaluación ha servido para que mejoren notablemente tanto los docentes como el directivo de la institución en la que se realizó la evaluación.

6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- El desempeño profesional del directivo y docentes del Colegio Mixto Gabriel Arsenio Ullauri se determina que está en un estándar excelente, ya que se obtuvo una puntuación 83,118 sobre 100, concluyendo que la institución tiene una calidad de educación adecuada a lo que pide las autoridades educativas, esto por ende al buen desempeño del directivo y docentes.
- Los docentes tienen un desempeño profesional excelente, sin embargo no se trata de una excelencia absoluta, hay algunos aspectos que falta de trabajar, tal es el caso a la hora de utilizar tecnologías como medio de enseñanza en la institución educativa estas no lo aplican.
- Los docentes al momento de impartir conocimientos estos lo realizan solo en el salón de clases y no utilizan otros entornos como son los espacios verdes, determinando que los estudiantes se cansan ya que solo reciben clases en el aula.
- El ámbito de los docentes algunos de ellos no utiliza estrategias de comunicación adecuada con los estudiantes, ya que algunos educandos mencionan que son bravos y algunos de ellos les alzan la voz cuando no presentan tareas.
- El rector de la institución adquiere una puntuación alta en su desempeño profesional por parte de la comunidad educativa en general, pero la supervisora le coloca puntuaciones bajas en algunos aspectos, mencionando que no es el trabajo directo del rector y esas actividades le competen a otro personal del colegio, determinando que actividades que se colocan en la encuesta no están en el campo de acción del rector.
- Al momento de evaluar al directivo colocan que por parte de el no existe iniciativa para incentivar a los docentes para que se actualicen en diferentes áreas pedagógicas o didácticas, especialmente en el uso y manejo de las tecnologías de la información, pese que la institución cuenta con estos medios tecnológicos.

- El rector no desarrolla actividades de asesoramiento metodológico a los docentes y un seguimiento continuo de las diferentes actividades que estos realizan, esto ya que el vicerrector es el encargado del aspecto académico y pedagógico de la institución educativa.
- En la institución educativa el rector no promueve actividades constantes para integrar a la comunidad educativa, donde participan docentes, autoridades, estudiantes, padres de familia y vecinos de la institución.

6.2 RECOMENDACIONES

- Dentro de las recomendaciones, estarían de revisar los resultados de la evaluación para enmendar los aspectos que todavía no se practican.
- No soy la persona indicada para dar recomendaciones, porque me encuentro en el desempeño de docente, y debo tener falencias sin embargo no está por demás, decir a mis colegas que toda capacitación que nos ofrezcan de cualquier institución, no se lo pierdan, porque algo se aprende en estos cursos o seminarios.
- Más que recomendación, se pide tener una formación académica mediante el estudio en la universidad a distancia en la UPTL en la carrera de educación, o la universidad que sea de su preferencia, aunque es sacrificado, pero vale la pena.
- Se recomienda que se mantenga una calidad de desempeño en el Colegio Gabriel Arsenio Ullauri aplicando estrategias adecuadas tanto pedagógicas como didácticas esperando lograr una educación de calidad y del buen vivir esto con una capacitación constante de los miembros de la comunidad educativa.
- A las autoridades y docentes se recomienda que se aplique un taller de TICS para que se concienticen los diferentes beneficios y su manejo adecuando al momento de impartir clases en la institución, logrando un conocimiento del uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación entre directivos, docentes y estudiantes.

- Los docentes y directivo deben aprovechar los espacios físicos naturales que tiene el colegio, esto para cambiar de ambiente de un salón de clase a un espacio verde, para motivar al estudiante a que aprende en otros medios y también cambie el estado de animo.
- Los docentes deben buscar medios de comunicación armónicos y adecuados al momento de llamar la atención a los estudiantes, ya que ellos pueden llegar de una manera afectuosa, logrando una comunicación afectiva.
- Debe existir una mayor comunicación y organización entre las autoridades del colegio, en este caso entre el rector y la supervisora, ya que hay aspectos que desconoce esta última actora de la educación, esto se puede logran con visitas mas constantes a la institución educativa por parte del supervisor.
- Para el directivo en el aspecto de motivador es que siempre tiene que desarrollar una personalidad de incentivador para que los docentes se capaciten siendo el primero en participar en diferentes cursos, logrando que se mantengan actualizados y acudan a cursos pedagógicos y didácticos que imparten las autoridades. Con el manejo adecuado de las tecnologías que existen en el colegio.
- Para las autoridades del Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri debe existir una coordinación adecuada al momento de capacitar y realizar un seguimiento de los docentes académicamente, esto por parte del rector y vicerrector, ya que los dos tienen que estar en contacto directo con los docentes y mantener una comunicación directa de las diferentes actividades ya que el encargado de los pedagógico y actualización académica es el vicerrector.
- Para el rector se determina que debe realizar actividades donde la comunidad educativa en general se integre y participe como paseos, mingas, convivencias, actividades deportivas; esto estimulara que todos ellos estén en contacto y se conozcan más, logrando una convivencia sana y del buen vivir siendo los principales beneficiarios los estudiantes.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Capacitación en las Tics para la aplicación de la tecnología en la información y comunicación en el aula mediante la computadora para docentes y directivos del Colegio Fiscal Mixto "Arsenio Gabriel Ullauri de Cuenca-Llacao 2012

7.2 JUSTIFICACIÓN

El desempeño profesional del Colegio Gabriel Arsenio Ullauri ha demostrado que tiene aspectos muy positivos, pero en el transcurso de la investigación y análisis de datos se encontraron falencias al momento de aplicar como medio de enseñanza aprendizaje las tecnologías de la información y comunicación, esto depende del personal docente y directivo. De esta manera se ha buscado las estrategias para realizar una investigación y posteriormente aplicar un taller de capacitación en el manejo de Tics para los docentes y directivos aplicados a la educación. Las Tics son muy importantes al momento de obtener el aprendizaje adecuado, logrando al estudiante ampliar su conocimiento, incentivándose al manejo de tecnologías, a la investigación y a saber discernir la información. Para esto los docentes deben estar capacitados en el uso y aplicación de los diferentes métodos de enseñanza mediante estas herramientas tecnológicas.

Hoy en día el desarrollo tecnológico que engloba al mundo permite el acceso a estos medios, pero se puede evidenciar que existen personas que no tienen el interés por manejar estos medios, especialmente los docentes que tienen una edad avanzada en su carrera, esto determina que se debe concientizar el uso de estas herramientas en los maestros, esto para que apliquen en sus horas clases sin importar las asignaturas, siendo los principales beneficiarios los estudiantes, ya que podrán obtener un aprendizaje interactivo, tecnológico, investigativo logrando un aprendizaje constructivista y significativo en las diferentes áreas educativas. Mediante esta aplicación se lograrán estudiantes aptos y capaces para competir en este mundo tecnológico donde en las diferentes áreas se aplican las tecnologías de la información.

7.3 OBJETIVOS

7.3.1 Objetivo General

Desarrollar un Taller de capacitación en el manejo de Tics para los docentes y directivos, aplicados a la educación en el Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri en la ciudad de Cuenca en el periodo 2012, con la finalidad de mejorar la educación.

7.3.2 Objetivos Específicos

- Incentivar al docente y autoridad a utilizar y manejar adecuadamente las Tics al momento de dar clases o impartir charlas, esto mediante los diferentes medios tecnológicos que tiene la institución, esto para mejorar el nivel académico y de la institución.
- Conocer las características y manejo adecuado de las Tics al momento de impartir clases, para que aplique en sus horas clases, mediante actividades digitales y charlas.
- Organizar actividades prácticas con los actores principales de la institución donde utilicen estos medios tecnológicos de información como medio de adquirir destrezas en el manejo adecuado de la Tics.

7.4 ACTIVIDADES

Las diferentes actividades están programadas para ejecutarse en una en las diferentes horas complementarias que tiene los docentes luego de la jornada de trabajo con los estudiantes, esto con el afán de no interrumpir las clases.

El taller se aplicará en la misma institución, donde cuenta con las diferentes herramientas aplicadas al tema expuesto.

Las Actividades se determinan en prácticas y teóricas:

1. Taller ¿Qué son las Tics?

Esta actividad se desarrollará teóricamente, en la cual identificarán exactamente que son las tecnologías de la información y la comunicación, se presentara diapositivas en el proyector de la institución, donde se expondrá cada uno de los temas generales que intervienen en las Tics, desarrollando un conocimiento interno de estos temas en los docentes participantes.

2. Taller “Características específicas de las Tics”.

Para este punto se aplicará una disertación teórica con el apoyo del proyector y computador, donde se mostrará las diferentes características que se encuentran en las Tics, esta actividad se realizará en el salón de audiovisuales que tiene la institución.

3. Taller “Manejo de la Tics”.

Se desarrollará una charla donde se indique como se debe manejar las diferentes herramientas que tiene el colegio, como medios tecnológicos de la información y la comunicación, mediante la explicación de manejo de cada elemento electrónico, proyector, pizarra digital y presentación de diapositivas.

4. Taller “Tics en la educación”.

En esta actividad se indicará como se puede incluir a las Tics en la educación, como métodos, técnicas, para mejorar la calidad de la educación en las diferentes áreas de estudio, mediante el desarrollo de diapositivas y videos establecidos como medio de aplicación en la educación, cada uno de estos elementos estructuran el conocimiento del docentes previa a la aplicación con el estudiante. .

5. Práctica de manejo de medios Tecnológicos que tiene la institución.

Esta actividad se ejecutará en el laboratorio de audio visuales donde se tiene un proyectos, computador y pizarra digital, el cual cada uno de los docentes y directivos manipularan y perderán el miedo al momento de manejar estos aparatos.

6. Práctica preparación de una clase

Se conformará grupos de 4 personas, donde cada grupo elaborará una planificación y una clase demostrativa, aplicando las diferentes tecnologías de la información y comunicación que tiene la institución educativa, esto para que se habitué en los docentes y directivos a utilizar cada una de estas herramientas, mediante la aplicación directa de los procesos de enseñanza.

7. Foro y resultados del taller.

En esta actividad se realizará en el último día de la semana con todos los participantes del proyecto, donde se ejecutará conclusiones y recomendaciones de las diferentes actividades aplicadas y por aplicar en los centros educativos al momento de impartir las clases o charlas con los estudiantes y la comunidad educativa en general.

7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri se encuentra ubicado en la Provincia del Azuay, al este del Cantón Cuenca, Parroquia Llacao en el barrio la Playa, con régimen escolar de Sierra, siendo la Zona Geográfica Rural; el tiempo desde la ciudad de Cuenca a la institución es de 20 minutos.

El siete de Septiembre de 1983 empieza a funcionar el colegio con el acuerdo de creación es N^a 1551, con los tres primeros cursos de Básica Octavo, Noveno y Décimo en un horario vespertino, no contaba con un local propio por lo que en los primeros años de historia funcionaba en la Escuela Gonzalo S Córdova.

El 28 de Mayo de 2005 con acuerdo 0753 se crea el Primer Año de Bachillerato especialización Primer Año de Comunes, aplicando Acuerdo Ministerial N^a3425 del Bachillerato Técnico.

El 4 de Julio de 2006 mediante acuerdo de creación 0981 se crea el Segundo año de Bachillerato Técnico en Comercio, especialización Contabilidad y Administración.

El 16 de Julio de 2007 mediante acuerdo de creación 01266 se crea el Tercer año de Bachillerato Técnico Contador especialización Bachiller en Ciencias de Comercio y Administración aplicando Acuerdo Ministerial N° 3425.

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO

La Comunidad educativa del Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri esta conformada por los Directivos como rector, vicerrector, inspector general, personal docente, estudiantes y padres de familias, los cuales son parte fundamental del avance de la institución educativa, cada uno de ellos cumple un papel importante en el desarrollo de un aprendizaje significativo y constructivista. Los principales beneficiarios del desarrollo de una educación de calidad por intermedio de los docentes y directivos son los estudiantes ya que ellos obtienen competencias que lograrán desarrollar el mejor de sus potenciales educativos.

No hay que olvidar que sin las autoridades de turno y con el apoyo de estas como son Ministerio de Educación, Dirección de Educación se fortalece la calidad de la educación, ya que mediante las directrices y la capacitación hacia los docentes y directivos se fortalece la educación ecuatoriana.

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los recursos necesarios para la aplicación de la propuesta se sostienen en diferentes aspectos que son necesarios para la ejecución de la propuesta que brindaran el desarrollo activo del proyecto como medio de capacitación a los docentes.

7.7.1 Recursos Humanos

Los recursos humanos serán dos expositores sobre los talleres de aplicados a las Tecnologías de la Información y Comunicación los cuales serán los docentes que impartan estos conocimientos en la institución.

Los docentes y directivos del Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri formaran parte esencial de la propuesta como el personal a capacitarse en los diferentes puntos expuestos en los talleres.

7.7.2 Recursos Tecnológicos

Estos recursos se dispondrán según la necesidad del taller, que tengan un aporte tecnológico para la ejecución del taller, estos son:

- 10 Computadoras
- 2 Proyectores
- Pizarra Digital

7.7.3 Recursos materiales

Los recursos que se necesitarán para la aplicación de la propuesta tanto para las charlas teóricas y aplicaciones prácticas en general, son los siguientes:

- Computador
- Proyector
- Hoja
- Papelógrafos
- Marcadores
- Cd.s
- Cuadernos
- Laser o apuntador
- Internet
- Memory Flash

7.7.4 Recursos Organizacionales

Los recursos que serán necesarios para la aplicación en los diferentes puntos del taller se determinaran con el Directo o Rector quien será el encargado de llamar o convocar al taller y ver la asistencia en conjunto con el inspector general de los diferentes participantes. Se preparará un archivo interactivo con los temas a tratar, esto se encargaran de recopilar y elaborar los docentes que están capacitados en el área de la informática o computación del colegio.

La organización de los diferentes recursos necesarios será parte del laboratorista de la institución, quien tendrá los materiales necesarios para los días de la aplicación de los talleres teóricos y prácticos

7.8 PRESUPUESTO

El presupuesto que se determina para el proyecto son materiales que se necesitarán para el taller, que se aplicará durante el tiempo determinado, en su gran parte los materiales serán proporcionados por la institución educativa Gabriel Arsenio Ullauri, se tendrá la colaboración de los dos profesores de computación del plantel como expositores y capacitadores.

NOMBRE	CANTIDAD	PRECIO
Hojas A4	500	5.00
Cds.	20	20.00
Papelógrafos	20	2.00
Marcadores pizarra	6	6.00
	TOTAL	33.00

El presupuesto estimado para ejecutar la propuesta en el colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri es de 33.00 dólares, el cual cubrirá las diferentes necesidades como materiales necesarios y equipo de trabajo para las distintas charlas planificadas

7.9 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

El cronograma se establece para dos meses se considera que esta actividad se tiene que realizar dos veces por año, que lleva a la aplicación de dos talleres estos con la duración de dos semanas durante una año lectivo, se puede aplicar estas actividades durante dos años consecutivos.

ACTIVIDADES	MESES							
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Bibliografía Taller	X				X			
Material Taller	X				X			
Comunicación Rector		X				X		
Comunicación Docentes		X				X		
Aplicación Taller I			X	X				
Aplicación Taller II						X	X	
Conclusiones Taller				X			X	x

8.-BIBLIOGRAFÍA

- ANDRÉS, J.(1999). **La Evaluación Educativa**. Editorial Barcelona. España
- AGUILERA, M. (s.f). **Instituto Nacional de Evaluación para la Educación**. Recuperado el 2012. [http:// www.inne.com.mx](http://www.inne.com.mx)
- AGUERRONDO, I. (2002). **Calidad y equidad en la educación**. Organización de los Estados Iberoamericanos
- BROCK, (1981). **Desempeño Profesional del Docente**. Ciudad de México. México
- CASASSÚS, J. (1995). **Acerca de la calidad de la educación**. Santiago: UNESCO.
- CHININÍN, V. (2011). **Evaluación de calidad de desempeño profesional docente y directivo**. U.T.P.L. Loja. Ecuador.
- MUTIS, L. (1978). **Desempeño del Docente**. Colombia. Editorial nacional
- NIVAS, M. (1999). **El Modelo de la Calidad Total para las Instituciones Educativas**. Tachira. Los Andes
- RAVELA, (1994). **Bases conceptuales del sistema nacional de evaluación de la calidad de la educación básica y media**. Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.
- RAMÓN, M. (2007). **Evaluación del Centro Educativo**. México
- SARRIA, J. (2009). **Un concepto Multidimensional**. Lima – Perú.
- SEVILLA, M.(2006). **Evaluación Directivos**. Colombia
- STIGGINS y DUKE, (1988). **Desempeño Profesional del Docente**. Recuperado 2012 <http://www.educar.org/mfdtic/Documentos/perfildocente.asp>

SCHMELKES, (1994). ***Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas.*** México: Editorial SEP

STRIKKER, (1997). ***El Desempeño Profesional del Docente.*** Recuperado 2012
<http://www.educar.org/mfdtic/Documentos/perfildocente.asp>

VALENZUELA, H. (2010) ***Sistema de calidad de las instituciones educativas.***

ANEXOS

Anexo 1 Fotos

Foto personal docente



Personal docente Colegio Fiscal Mixto Gabriel Arsenio Ullauri de la ciudad de Cuenca..

Foto aplicando encuestas estudiantes



Estudiantes realizando la encuesta con la supervisión de la Lcda. Carmen Guzmán.

Foto Personal docente



Explicando sobre la encuestas y los puntos que tendrán que colocar los docentes en cada respuesta.

Foto aplicando encuesta docentes



Lcda. Carmen Guzmán explicando inquietudes de los docentes al momento de llenar las encuestas

Anexo 2 Oficio de aceptación por parte de la institución educativa

Anexo 3 matrices de encuestas

Para la autoevaluación de los docentes

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					

2.11.	Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12.	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13.	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14.	Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15.	Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16.	Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17.	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18.	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19.	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20.	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21.	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22.	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23.	Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24.	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1.	Analizar					
2.24.2.	Sintetizar					
2.24.3.	Reflexionar.					
2.24.4.	Observar.					
2.24.5.	Descubrir.					
2.24.6.	Exponer en grupo.					
2.24.7.	Argumentar.					
2.24.8.	Conceptualizar.					
2.24.9.	Redactar con claridad.					
2.24.10.	Escribir correctamente.					
2.24.11.	Leer comprensivamente.					
2.24.12.	Escuchar.					
2.24.13.	Respetar.					
2.24.14.	Consensuar.					
2.24.15.	Socializar.					
2.24.16.	Concluir.					
2.24.17.	Generalizar.					
2.24.18.	Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Para la coevaluación de los docentes

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para la coevaluación de los docentes***

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					

3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
4.					
4.1. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
4.2. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
4.3. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Para la evaluación de los docentes por el director o rector
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
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Para la evaluación de los docentes por los estudiantes
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes					

le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTE 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!

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

--

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se realizará la correspondiente encuesta, empleado como instrumento los siguientes cuestionarios:

Para la autoevaluación del director o rector

**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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del					

personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordinó con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					

1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

6) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
 NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO				
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.				
INSTRUCCIONES				
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.				
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.				
TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la					

institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

Para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al					

trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Para la evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia.
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de					

financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.						
---	--	--	--	--	--	--

Tomado del MEC con fines investigativos.

Para realizar la observación de la clase

Para observar, por parte del maestrante, una clase impartida por el docente evaluado, se utilizará la *Matriz de Evaluación: Observación de Clase*.

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

