



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

TEMA: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo”, de la parroquia 7 de Octubre, cantón Quevedo, de la provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012”.

Tesis de Grado

AUTOR:

Martínez Garcés, Rosmaira del Socorro

DIRECTOR:

Terán Cano, Fabián Eduardo, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUEVEDO

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, Septiembre del 2012

Master.

Fabián Eduardo Terán Cano

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magíster en Pedagogía **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Técnico Fiscal 24 de Mayo de la parroquia 24 de Mayo, Cantón Quevedo, durante el año 2011-2012.”** Presentada por Martínez Garcés, Rosmaira del Socorro, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

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

Loja, Septiembre del 2012

f.....

Martínez Garcés, Rosmaira del Socorro

Cédula 0914267349

AUTORÍA

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

f.....

Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

CI. 0914267349

DEDICATORIA

Dedicó esta Maestría A Dios fuente de sabiduría por permitirme disfrutar de las maravillas de la vida, con mi corazón y mi amor a mi adorada madre, mi esposo, mis hijas y mi precioso nieto, quienes siempre me motivaron a conseguir mis metas y me ayudaron con su absoluto apoyo en todos los momentos que necesite de ellos para seguir adelante y culminar mi Maestría.

Aquellos que siempre estuvieron dándome ánimo hasta alcanzar el Título de Magíster en Pedagogía de y tener una mejor forma de vida dentro de la sociedad.

Rosmaira Martínez G.

AGRADECIMIENTO

A Dios por la fuerza que impulsa a ser constante en la culminación de cada etapa que enfrente en la consecución de mis metas.

Al personal docente y administrativo de la Modalidad de Estudios a distancia de la maestría en Pedagogía por brindarme su apoyo durante el periodo de estudios.

Al Mgs Fabián Eduardo Terán Cano. Director de mi Tesis, por su valiosa orientación sincera, hacia un aprendizaje de calidad.

Al Dr. Simón Bolívar Zúñiga Medina, rector, al personal docente, discente y administrativo y de servicio del Colegio 24 de Mayo, por las facilidades brindadas en la fase de colección de la información durante el trabajo de campo.

Rosmaira Martínez Garcés

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO

CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÒRICO	5
3.1. Calidad de las instituciones educativas	5
3.1.1. Dimensiones o enfoques de la calidad	7
3.2.2. Modelo de calidad total	9
3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	14
3.2.1. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación	16
3.2.2. Modelo de evaluación de la calidad	19
3.2.3. Modelo de evaluación de la calidad de la educación	20
3.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	21
3.3.1. Evaluación del desempeño y carrera profesional docente	22
3.3.1. Función del Docente	25
3.3.2. Estándares de desempeño	26
3.3.3. Indicadores de desempeño	26
3.3.4. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente	27
3.3.5. Auto evaluación docente	28
3.3.6. Evaluación al desempeño del docente en Ecuador	29
3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	31
3.4.1. Contribución del Sostenedor al Fortalecimiento del Liderazgo	33
Directivo	33
3.4.2. La Reflexión como inicio del proceso de mejoramiento	34
4. METODOLOGÍA	36
4.1. Participantes	36
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	37

4.3.1. Técnicas	37
4.3.2. Instrumentos	37
4.3.3. Población a investigarse	38
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	46
5.1. Resultados de la encuesta para la evaluación del desempeño profesional docente, rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.....	46
5.2. Calificación de desempeño	119
5.2.1. Calificación del desempeño profesional docente	119
5.3. Calificación del desempeño profesional Directivo.....	119
5.4. Calificación del desempeño profesional del Colegio.....	119
6. Discusión.....	120
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	128
7.1. Conclusiones	128
7.2. Recomendaciones	129
8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	131
8.1. Título de la propuesta	131
8.2. Justificación	131
8.3. Objetivos de la propuesta	132
8.4. Actividades	132
8.6. Población Objetivo	137
8.7. Presupuesto.....	138
8.8. CRONOGRAMA (2012-2013).....	140
9. BIBLIOGRAFÍA	141
10. APENDICES.....	145

1. RESUMEN

La Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato como objeto investigativo del presente proyecto tuvo fundamental importancia en el Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo” del cantón Quevedo, Provincia de los Ríos.

El desarrollo de esta investigación permitió determinar la calidad de educación que se imparte actualmente en el Colegio Fiscal Técnico 24 de Mayo, del cantón Quevedo, Provincia de los Ríos, contando actualmente con 529 estudiantes y 35 profesores. Se destaca el afán de su rector por promover en los docentes y discentes la práctica de una enseñanza de calidad en toda actividad educativa emprendida, que permita buscar siempre soluciones a tiempo con la interacción de todos.

El estudio demostró que los docentes y directivos de la institución deben innovar algunos de los procedimientos educativos, a fin de mejorar la educación, el cual debe de acoplarse acorde a los nuevos estándares educativos. Por esta razón Se pretende crear una Propuesta: **Capacitar a los docentes sobre el manejo de herramientas tecnológicas para que las integren pedagógicamente en el aula.**

2. INTRODUCCIÓN

La planificación educativa adolece de serios inconvenientes debido a que la misma ha sido tomada con una visión reduccionista, y que no ha servido para impulsar un modelo de gestión que involucre un nuevo sistema de dirección, de mejoramiento continuo, evaluación curricular y desempeño docente, que permita el desarrollo de las instituciones educativas.

La calidad de la educación constituye un término que ha dado lugar a que las definiciones y aproximaciones efectuadas al respecto por las distintas audiencias difieren 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, curriculum ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro. Finalmente, una gran mayoría se decanta definiendo la calidad en función de los resultados, entendiendo que son éstos los que realmente definen la calidad del centro. La evaluación es la herramienta más importante en un proceso de mejoramiento continuo para el logro de los estándares de calidad educativa.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo; por lo tanto, son orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad. Pues se ha determinado que en la institución educativa no se han aplicado estándares de calidad, por tal motivo se estima una debilidad en el proceso enseñanza aprendizaje, pues es indispensable implementar los patrones establecidos por el gobierno, ya que estos han sido minuciosamente valorados, pues la finalidad es mejorar la educación en todas sus áreas y por ende incidir positivamente en el rendimiento, desarrollo cognitivo y pedagógico.

Los estándares de calidad educativa permitieron verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y

directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en los que estos se desenvuelven.

En la presente investigación de grado de la Maestría en Pedagogía, se trabajó con los estándares de desempeño profesional, los cuales permitieron medir el nivel de conocimiento, habilidades y actitudes que poseen los profesionales de la educación. Se considera significativo el estudio, pues los resultados conllevaron a diseñar una propuesta de solución idónea y aplicable, pues la finalidad es fortalecer e innovar el conocimiento de los docentes y directivos a través de la capacitación y estudio de los nuevos estándares de calidad, pues con ello se pretende mejorar el desarrollo cognitivo, habilidades pedagógicas y didácticas de los educandos. Es importante optimizar el desarrollo emocional, motivarlos a estudiar para mejorar la formación integral de los mismos.

El presente estudio fue factible, porque se contó con los recursos necesarios, para implementar la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la institución educativa, objeto de estudio; se aplicaron los tipos, métodos, técnicas e instrumentos de investigación más idóneos, los cuales permitieron alcanzar los objetivos y comprobar las hipótesis planteadas.

Los objetivos específicos alcanzados en la presente investigación son:

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

- ✓ 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.

Para desarrollar el diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales de los docente y directivo del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo”; se valoró el desempeño profesional de los involucrados, en donde según los resultados obtenidos y necesidades, se formuló una propuesta de mejoramiento encaminada a optimizar el desempeño y fortalecer el conocimiento de los docentes y directivos, mediante la implementación de un plan de capacitación sobre el manejo de herramientas tecnológicas, la cuales permitirán optimizar el proceso pedagógico y el proceso enseñanza aprendizaje; la idea es mejorar el desarrollo cognitivo e incidir en la formación integral de los estudiantes.

Mediante el análisis de los resultados obtenidos en la evaluación se comprobó que el desempeño profesional docente y directivo del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo” no tiene la característica de deficiente, pues el estudiante refleja un aceptable rendimiento, pero se verificó que los docentes no implementan sus actividades en función de los estándares de calidad diseñados por el gobierno.

3. MARCO TEÒRICO

3.1. Calidad de las instituciones educativas

La calidad en la educación es un tema escurridizo, difícil de definir y que ha tenido múltiples interpretaciones a lo largo de los años, pasando desde las más científicas hasta la demagogia pura. Las naciones más avanzadas comienzan a incluir, en forma creciente y acelerada, los conceptos de Aprendizaje Organizacional y Administración del Conocimiento en su evaluación de la calidad de la educación que imparten a las futuras generaciones en aras a prepararlos para una nueva sociedad cuya economía comienza a basarse en el conocimiento como generador de recursos económicos.

“La educación actual parece verse obligada a una política de “cero defectos”, por modelos económicos, políticas de gobierno, modas, etc., a ser rentable y auto sustentada, y se ha ido encasillando en estos procesos” Input-**Process**-Output (Crawford y Shutler, 1999) que coartan, restringen y mutilan la habilidad de enseñar a pensar a los alumnos y, como consecuencia, está quedando “obsoleta” o cuando menos muy atrasada en relación a la nueva “era del conocimiento” (Rowley, 2000; Mehrotra , 2002; Sallis Y Jones, 2002; Petrides y Nodine, 2003; Limone, Fernández y Marinovic, 2006; Evans y Lindsay, 2007) y debe adaptarse so riesgo de acrecentar aún más la brecha entre los países desarrollados y el resto del mundo (Sallis y Jones, 2002; Colclough et al, 2005).

No obstante lo anterior y, aunque en la mayoría de los casos las razones originales que las llevaron a implementar un sistema de administración por calidad total fueran presiones gubernamentales, recursos limitados y pérdida de “clientes”, es posible encontrar muchos ejemplos de implementaciones exitosas de sistemas de administración por calidad total en instituciones educativas, en las que el uso de la TQM en la educación permite incrementar

su calidad, mejorar su efectividad, reducir costos y conservar sus recursos (Hazard, 1993).

Ahora bien, tomando como referencia las diferentes perspectivas y aproximaciones que aparecen en la literatura referenciada por (Díaz 1994: Garvin 1988, Harvey y Green 1993), podemos acercarnos al concepto de la calidad de las instituciones educativas, partiendo de las opciones utilizadas con mayor frecuencia. Entre ellas cabe destacar:

Calidad como prestigio / Excelencia: Desde este punto de vista se entiende por calidad el prestigio o reputación académica y social que tienen determinadas instituciones acreditadas, y que distinguen unas de otras. Ante las dificultades para aislar los factores que determinan esta distinción, se asume que, este prestigio no puede ser evaluado directamente por procedimientos objetivos sino mediante el juicio de expertos en este campo. No obstante conviene advertir que, en muchos casos, la reputación de los centros se establece de forma engañosa, por ejemplo a partir de la clase social del alumno.

Calidad en función de los recursos: Quienes definen la calidad desde esta perspectiva consideran que son los recursos económicos, físicos y el talento humano, etc., los que establecen las diferencias entre los centros educativos. Se supone que existe calidad cuando se cuenta con estudiantes excelentes, profesores cualificados y con alta productividad y un equipamiento apropiado y moderno. Se consideran como centros de calidad aquellos que tienen medios y recursos superiores a los habituales aunque ciertamente no exista una evidencia probada de que los recursos generan calidad.

Calidad como resultado: Frente a la visión de la calidad sobre los recursos encontramos las aproximaciones centradas sobre los resultados (productos). En estos casos se parte del supuesto que una institución tiene calidad en la medida en que contribuye al éxito de sus egresados, por lo que son los resultados de los alumnos los que determinan la calidad de la institución. La crítica que se formula a este enfoque es que muchos de estos resultados dependen más de la materia prima de los estudiantes y su entorno, que del

funcionamiento del centro, o la calidad del currículum, por lo que puede resultar engañoso este tipo de definición.

Calidad como cambio (valor agregado): Desde este enfoque se entiende que una institución tiene más calidad en la medida que tiene una mayor incidencia sobre el cambio de conducta de los alumnos. Ello significa definir la calidad en términos de “valor añadido” dice McClain y at (1989), mencionado por Díaz (1994). Las instituciones de mayor calidad “son aquellas que tienen más impacto sobre los conocimientos de los alumnos, la evolución de su personalidad y el desarrollo de su carrera” asegura Astin (1985) citado por Díaz (1994). La dificultad de esta definición radica en cómo aislar esta contribución de la acción que ejercen sobre el sujeto otras fuerzas sociales.

Calidad como adecuación de propósitos: Este enfoque asume un punto de vista práctico a la hora de definir la calidad, se entiende que no cabe hablar de calidad en abstracto, sino como lo que es bueno o adecuado para algo o alguien. Por ello, la estimación de calidad de una institución siempre deberá estar referida a los fines educativos señalados en el marco legal, los objetivos que se propone llevar a cabo cada centro concreto ó la satisfacción de las necesidades de los alumnos en tanto que son clientes de la institución.

Tomando como referencia las cinco aproximaciones descritas, observamos que se tiende a establecer el concepto de calidad de la educación sobre las condiciones de entrada y salida del sistema educativo, eludiendo las fases del proceso, es decir, del trabajo que se realiza dentro de las instituciones. Así, generalmente se entiende que la calidad está relacionada con el prestigio y los recursos de los centros, es decir, factores contextuales y de entrada y con los resultados que se obtienen evaluados a través del rendimiento de los estudiantes (productos).

3.1.1. Dimensiones o enfoques de la calidad

Toranzos (1999), afirma que “el significado atribuido a la expresión calidad de la educación incluye varias dimensiones o enfoques, complementarios entre sí”:

Un primer sentido del concepto es el que surge por oposición a los fenómenos de vaciamiento. En este sentido la calidad es entendida como “eficacia”: una educación de calidad es aquella que logra que los estudiantes realmente aprendan lo que se supone deben aprender, aquello que está establecido en los planes y programas curriculares, al cabo de determinados ciclos o niveles. En esta perspectiva el énfasis está puesto en que , además de asistir a la escuela, los niños y adolescentes aprendan en su paso por el sistema. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción educativa.

Una segunda dimensión del concepto de calidad, complementaria de la anterior, está referida a qué es lo que se aprende en el sistema y a su relevancia en términos individuales y sociales. En este sentido,” una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona intelectual, afectiva, moral y físicamente y para desempeñarse adecuadamente en los diversos ámbitos de la sociedad: el político, el económico, el social. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los fines atribuidos a la acción educativa y su concreción en los diseños y contenidos curriculares”.

Finalmente, una tercera dimensión es la que se refiere a la calidad de los “procesos” y medios que el sistema brinda a los estudiantes para el desarrollo de su experiencia educativa. Desde esta perspectiva, “una educación de calidad es aquella que ofrece a niños y adolescentes un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente adecuadamente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc.”. Esta dimensión del concepto pone en primer plano el análisis de los medios empleados en la acción educativa.

Obviamente, las tres dimensiones del concepto son esenciales a la hora de construir un sistema de evaluación de la calidad de la educación.

Como consecuencia de cambios radicales en nuestra sociedad las instituciones educativas deben prepararse para asumir un papel diferente; que más que transmitir conocimientos le enseñen al estudiante a ser parte de procesos de

creación colectiva de conocimientos en forma dinámica y en función de objetivos previamente establecidos que demandan de cada individuo competencias y habilidades hasta ahora poco utilizadas. El estudiante del futuro no puede limitarse a adquirir conocimiento sino que debe prepararse para trabajar con el conocimiento, aprender a generarlo y a incorporarlo al sistema productivo con criterio selectivo, con responsabilidad y en función de objetivos determinados en forma colectiva.

En el futuro los ambientes de aprendizaje van a apoyarse en procesos colaborativos que permitan plantear hipótesis, formular interrogantes, producir teorías, ofrecer explicaciones y utilizar diversas fuentes de información con criterio crítico que permitan la creciente comprensión de fenómenos y procesos complejos que contribuyan a generar nuevos conocimientos y a incorporarlos en forma productiva al sistema económico.

Se trata en síntesis de un formidable reto para las instituciones educativas que deben prepararse para desarrollar estrategias diferentes que respondan a nuevas demandas, se adapten a nuevas y cambiantes circunstancias, utilicen nuevos paradigmas y preparen al individuo para desenvolverse en un mercado laboral totalmente diferente, más complejo, más dinámico y posiblemente más exigente en términos de las habilidades, actividades y competencias que demanda del individuo.

3.2.2. Modelo de calidad total

Dentro del contexto anteriormente señalado, resulta significativo analizar el Modelo de Calidad Total para las Instituciones Educativas creado por el Dr. Gento Palacios y presentado en su libro “Instituciones Educativas para la Calidad Total” (1996, 1998), porque allí se podrían encontrar referentes importantes para la discusión acerca de la calidad de la educación.

El Modelo de Calidad para las Instituciones Educativas del Dr. Gento Palacios pretende ofrecer una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser

las instituciones para ser consideradas de calidad. Parte del enfoque de totalidad o globalidad, por cuanto considera que en el análisis de la calidad deben considerarse todos los componentes que intervienen en el proceso educativo y sus mutuas relaciones, involucrar a todos los ámbitos posibles y abarcar tanto los procesos como los resultados de la educación.

Asume el autor para la elaboración del modelo, una concepción holística y sistémica al considerar que la calidad está determinada por la conjunción de los elementos que participan en la educación de un modo dinámico y entender que el todo es más que la suma de las partes. Utilizó un doble enfoque deductivo-inductivo, porque analizó los aportes de distintos autores tanto en el ámbito empresarial como educativo y estableció conclusiones a partir del análisis de la propia realidad educativa.

En el texto “Acción Pedagógica” de Mireya Vivas García (www.saber.ula.ve/handle/123456789/31920) nos habla del “Modelo de Calidad Total para las Instituciones Educativas que utiliza el Dr. Gento Palacios, en donde el autor estructura su modelo en torno a dos elementos: los indicadores y los predictores.

Los indicadores son aquellos rasgos configurativos que pondrán de manifiesto el grado de calidad alcanzado y evidencian la calidad de un centro.

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

Dentro del modelo DE CALIDAD TOTAL PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS se considera como identificadores de la calidad el producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de impacto de la educación alcanzada. A continuación se detalla cada uno de ellos:

a. El producto educativo típico de una institución es precisamente la consecución de educación, entendida como un proceso intencional que persigue la optimización del comportamiento más conveniente 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. Destaca el autor que el sentido esencial que la educación posee es brindar la posibilidad de desarrollar los valores. Una educación integral requiere desarrollar los valores en distintos ámbitos: físico, intelectual moral, Ético-artísticos, sociales-utilitarios y religiosos.

b. La satisfacción de los alumnos tiene que ver con la atención a sus propias necesidades educativas y al logro de las expectativas planteadas. Utilizando como referente básico la jerarquía de necesidades de Maslow, el autor establece algunos criterios para evaluar si esas necesidades están siendo atendidas en el contexto educativo, de la siguiente manera: Satisfacción por el cumplimiento de las necesidades básicas, por su seguridad social, por la seguridad emocional, por la pertenencia a la institución o clase, por el sistema de trabajo, por el progreso personal, por el prestigio o reconocimiento del Éxito personal y por la autorrealización personal.

c. La aspiración de un proyecto de calidad es llegar a los niveles máximos de satisfacción de todo el personal que hace posible el funcionamiento de la institución, la cual debe constituirse en un entorno agradable y cómodo para la realización del trabajo encomendado. El autor proporciona como criterios para evaluar la satisfacción del personal docente los siguientes: satisfacción por las condiciones materiales, la seguridad básica en la profesión, la estructura de funcionamiento institucional, los resultados alcanzados y por el prestigio profesional.

d. Tiene que ver con la repercusión que la educación recibida por los sujetos 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.

En el entorno académico, para analizar el efecto de impacto de la educación, 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: repitencia, abandono escolar.

Los predictores son aquellos factores o características que han de reunir las instituciones para alcanzar niveles aceptables de calidad. El autor propone estructurar dichos factores en dos grandes bloques: los que son propios de las instituciones y están más directamente bajo su control y aquellos otros que son externos a tales instituciones, como los procedentes del sistema educativo en su conjunto y los del entorno contextual de ubicación.

Los predictores que son propios de las instituciones pueden organizarse, a su vez, en los que hacen referencia al punto de partida, llamado también input estático: la disponibilidad de medios materiales y personales y el diseño de estrategia, y aquellos otros que tienen que ver con los procesos que se desarrollan en las instituciones educativas: la metodología educativa y el liderazgo educativo. A continuación detallaremos cada uno de ellos:

a. Disponibilidad de medios materiales y personales: se incluye aquí los recursos materiales y humanos con los que la institución ha de llevar a cabo su tarea. Los recursos materiales abarcan el edificio e instalaciones, mobiliario, materiales didácticos, bibliotecas y los recursos económicos. En cuanto a los recursos humanos comprende al personal docente, personal no docente que ejerce funciones de apoyo así como al alumnado.

b. El diseño de estrategia de las instituciones: se refiere a la concepción básica y a la organización estética de una institución educativa. Abarca elementos como: el sentido de misión, la estructura organizativa, los principios de funcionamiento, los documentos de planificación y la adecuación al contexto de implicación.

c. La gestión de los recursos como predictor de calidad: tiene que ver con la Óptima utilización de todos los recursos de que dispone el centro. Abarca la gestión de los recursos materiales, la optimización de los recursos humanos y la funcionalización de los componentes organizativos.

d. La metodología educativa como predictor de la calidad: Se entiende como la manera de realizar las funciones y tareas orientadas a la consecución de los objetivos educativos. Para garantizar la calidad deben concurrir principios como los siguientes: previsión de las intervenciones didácticas, acomodación a los alumnos, adaptación al contexto, clima interactivo positivo, motivación, relaciones enriquecedoras con la familia y la comunidad, oferta de opciones curriculares y extracurriculares, dedicación a la tarea y evaluación frecuente de los alumnos.

El liderazgo educativo como predictor de calidad; el efecto del liderazgo educativo no se limita a su influencia sobre el producto educativo, además de ello tiene un efecto optimizador sobre los restantes identificadores. El ejercicio del liderazgo puede considerarse a diferentes niveles, abarcando así organismos como el consejo docente, el equipo directivo, al director, subdirector, jefes de departamentos y, por supuesto, al propio profesor”.¹

La ponderación empírica realizada de los componentes del Modelo Calidad Total para las Instituciones Educativas creado por Gento, nos conduce a afirmar que dicha creación puede constituirse en un aporte significativo para la discusión actual sobre la calidad de la educación, dado que los indicadores y

¹Acción pedagógica. 1999

predictores propuestos resultan pertinentes para captar, representar y valorar un proceso de tan alta complejidad. Sin embargo resulta oportuno destacar, como lo hace Tiana (1997),² “que los indicadores y predictores son instrumentos de alcance limitado por cuanto sirven para explicar de una manera sintética una parte de la realidad y deben utilizarse también otros enfoques para conocer e interpretar los procesos sociales”

Resulta de importancia conocer también las relaciones de causalidad que se establecen al interior del sistema entre los distintos elementos que lo conforma.

Si entendemos que el modelo es una representación de una realidad, en este caso de la calidad de la educación, podemos afirmar que el modelo propuesto por Gento, es una excelente representación y es de destacar el esfuerzo realizado por el autor para representar gráficamente su propuesta, lo que significa un apoyo importante para la comprensión y visualización del modelo. El modelo creado es coherente con la teoría que lo sustenta, corresponde a un nivel intermedio de abstracción entre la teoría y la práctica, lo que permite que pueda ser usado para la planificación, implementación y evaluación de proyectos de mejora de la calidad en las instituciones educativas.

El instrumento, diseñado por Gento, para valorar la ponderación que los sectores de opinión otorgan a los distintos indicadores y predictores, también puede utilizarse para determinar los énfasis que en un momento dado quisiera una comunidad educativa plantearse como meta de sus proyectos de centro y de aula.

3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

León R. Garduño Estrada, en su artículo “Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación superior” de la Revista Iberoamericana de Educación hace alusión a la evaluación como “Una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o

² www.saber.ula.ve/handle/123456789/31920

servicio”³. (Scriven. 2001) menciona que tales juicios son los residuos carnosos que quedan como producto de una actividad sistemática de evaluación.

Expresiones como «bueno», «malo», «superior», «mejor que», «peor que», «suficiente», etc. son ejemplos de ello. Así, cuando nos referimos a la evaluación de la calidad de la educación la podemos expresar como un juicio de valor sobre un atributo o un conjunto de atributos acerca de los insumos, procesos, resultados o productos educativos, o de las relaciones entre ellos. Entendida de este modo, la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación. La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc. de los atributos de la educación. De esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo.

Uno de los primeros asuntos a resolver cuando uno propone evaluar la calidad es el de la identificación clara de la instancia o entidad que se abordará. No se puede hablar solamente de evaluación de la calidad de la educación. Deberemos precisar si se trata de un programa educativo, de la actividad del profesor en el aula, de una institución o de un sistema, ya que para cada uno existen diferentes características o propiedades, indicadores y referentes de comparación particulares. La evaluación de la calidad podrá dirigirse a apreciar estos elementos en particular o cuando se encuentran en interacción.

Como ya se mencionó, con un enfoque sistémico al estudio de instituciones educativas muchos autores han distinguido los insumos, procesos y productos. Así, cuando hablamos de calidad de la educación de una escuela —por ejemplo—, podemos hacer referencia a ese conjunto de atributos de los insumos, procesos, resultados y productos de manera absoluta —descriptiva— o —relacional-explicativa—, y es entonces cuando podemos decir que su calidad es buena, mala, regular, por encima del promedio, etc. La dimensión relacional o explicativa será abordada más adelante. De esta manera, la calidad de la educación de una instancia es el resultado, expresado como un

³ Revista Iberoamericana de Educación. 1999 Universidad de las Américas, Puebla, México.

juicio, de la participación o interacción de los atributos pertinentes a la instancia, juicio que puede ser diferente en momentos diferentes.

El juicio que se hace sobre la calidad de un objeto no supone inmovilismo. La calidad, y por lo tanto el juicio sobre la misma, son cambiantes. La búsqueda de los propósitos institucionales se plantea de manera amplia y establece un compromiso permanente con su logro. También idealmente los responsables institucionales buscan el mejoramiento en todo momento. De esta manera podemos decir que el mejoramiento de la calidad institucional es un proceso permanente y, por ende, inalcanzable. Siempre habrá mejores formas de hacer las cosas, o propósitos más nobles que la institución deberá perseguir para el beneficio del propio estudiante y para el desarrollo social en una relación bidireccional.

3.2.1. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación

Se pueden identificar dos dimensiones de la evaluación de la calidad: una absoluta, descriptiva, y otra relacional-explicativa, la primera es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los componentes de los insumos, procesos, resultados o productos de manera aislada. Por ejemplo, una afirmación en el sentido de que el número de computadoras es suficiente para el número de estudiantes, o establecer que la biblioteca cuenta con instalaciones apropiadas para el servicio de aquellos, son ejemplos de juicios evaluativos sobre los insumos. Acerca de los procesos, los juicios se pueden expresar como «El profesor emplea una metodología de enseñanza excelente en la que todos sus estudiantes participan activamente». Los juicios sobre los resultados se expresan como «El número de estudiantes aprobados en este curso es satisfactorio». Sobre los productos, los juicios que se pueden expresar son como el siguiente: «Los egresados se encuentran desempeñando funciones adecuadas a la formación que recibieron».

Sin embargo, la contribución más importante que la evaluación puede hacer a la calidad de la educación es aquella que tiene como propósito determinar

su relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia, que es la dimensión explicativa o relacional de la calidad.

Acerca de la relevancia, entendemos ésta como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos. Una institución de educación superior cuyos programas estén fuertemente vinculados al mejoramiento social o al desarrollo de la ciencia y la tecnología, será de mejor calidad que aquella que proponga programas obsoletos o desvinculados del contexto. Así, cuando hablamos de relevancia, el problema al que uno se enfrenta es al de resolver la duda de si los objetivos son importantes de alcanzar. También se presenta el problema de responder a la pregunta ¿objetivos para quién? El diseño de una evaluación de tipo holístico sobre la calidad de una institución de educación superior deberá iniciarse con una evaluación sobre estas interrogantes.

Pesantez, F. (2007) “La dimensión de eficacia se entiende como el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender”⁴. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Así, una institución será de buena calidad si sus estudiantes y egresados demuestran los niveles de aprendizaje de contenidos, habilidades, destrezas, actitudes y valores establecidos.

La dimensión de efectividad o validez educativa de una institución se refiere al grado en que los procesos educativos en el aula contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos. En dicha dimensión se incluyen también los procesos de apoyo al estudiante como elementos que contribuyen al logro de

⁴ www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/.../Portada_Indice.pdf

resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc.

Pesantez, F (2007) indica en su obra sobre la “Evaluación de la calidad” “Sobre la eficiencia, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados. Esta segunda función tiene un propósito explicativo”⁵. Una institución será eficiente cuando la proporción entre los estudiantes que ingresan y los que egresan es apropiada, o cuando el tiempo y las etapas en el proceso administrativo para la admisión a la universidad es adecuado, o cuando se encuentra una buena relación entre el número de profesores y la cantidad de proyectos de investigación.

Acerca de la congruencia, una institución será de buena calidad si existe correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos. En otras palabras, deberá existir congruencia, por ejemplo, entre las características de los estudiantes que ingresan, los recursos físicos con que se cuenta o que se adquieren, las políticas institucionales, las acciones abiertas o encubiertas de los participantes en el proceso educativo, etc., y los propósitos y objetivos propuestos. Uno de los propósitos de esta dimensión es estudiar los efectos del curriculum oculto.

Estas cinco dimensiones de la calidad son indispensables en la construcción de un modelo de evaluación de la calidad.

Una aproximación que plantea que cada una de las cinco dimensiones de la calidad está relacionada con los propósitos y objetivos institucionales y curriculares, saca a relucir la importancia del planteamiento de tales metas. Una implicación de esto es que esas metas manifiestan los puntos de vista de

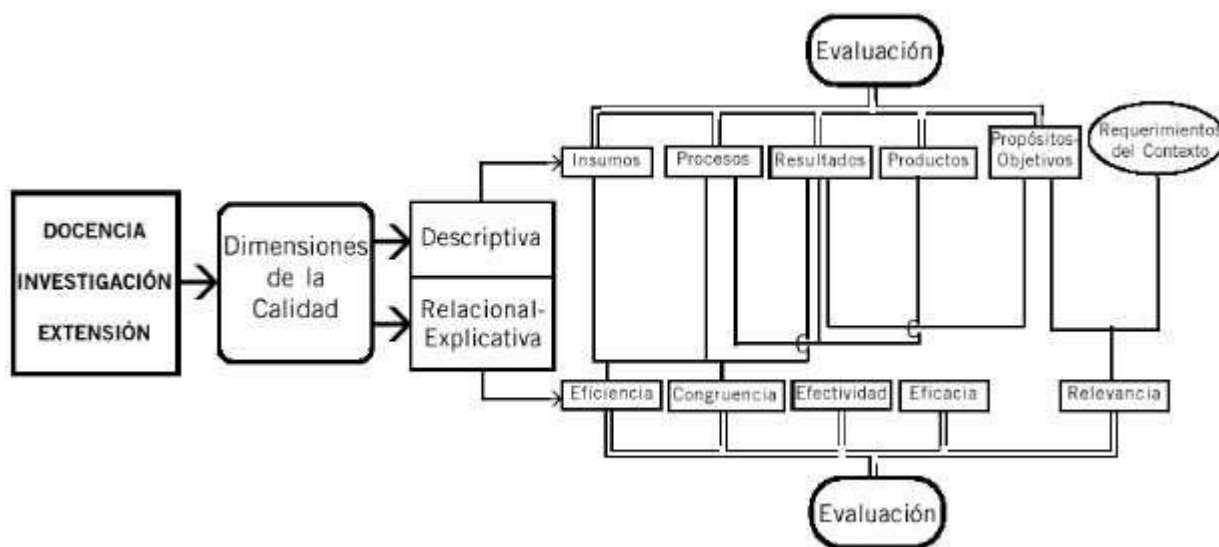
⁵ Idem

un grupo en particular, a la vez que las necesidades sociales y académicas consideradas por ellos como importantes. Dicha consideración implica que un modelo de evaluación holístico de la calidad deberá incluir también una ponderación de los elementos involucrados para los propósitos y objetivos propuestos, actividad que forma parte de la relevancia. Una segunda implicación es que, como ya se mencionó antes, el tema de la calidad y su evaluación no es absoluto, y el sistema de criterios e indicadores que se utilice dependerá del momento en que se establezca y variará de institución a institución. También el juicio que se exprese sobre la calidad en cada una de sus dimensiones deberá estar medido por el peso relativo de cada meta.

3.2.2. Modelo de evaluación de la calidad

Como ya se mencionó anteriormente, la calidad de la educación tiene dos dimensiones: una descriptiva y otra relacional-explicativa. Aunque como ya se indicó para ciertos propósitos es importante la evaluación de la dimensión descriptiva de la calidad, un modelo de evaluación holístico de la calidad de la educación deberá dirigirse a la evaluación de las dimensiones relacional-explicativas de las tres funciones sustantivas de la universidad. Dentro de esta dimensión, la evaluación deberá iniciarse con la de la relevancia. Ninguna de las otras dimensiones será importante de evaluar si no se ha abordado el problema de la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos del contexto. La evaluación de dicha dimensión es lo que da sentido y justifica la de las demás.

3.2.3. Modelo de evaluación de la calidad de la educación



Autor: Palacios S. (2004).

Existe el problema de la diversidad de juicios que diferentes individuos pueden expresar sobre un mismo objeto. No obstante las dificultades que conlleva, un abordaje al estudio de la calidad, expresado como un juicio, resulta más completo y enriquecedor que aquel mencionado como grado de satisfacción, relaciones costo-beneficio, etc. Una definición de calidad, en el sentido propuesto, supone también un compromiso con el mejoramiento y con la búsqueda constante de la excelencia; en última instancia, con la educación.

El empleo de este acercamiento al asunto de la calidad como juicio deberá considerar que diferentes sujetos podrían llegar a diferentes conclusiones, dependiendo de los indicadores para cada dimensión así como de los pesos relativos que utilicen, además de lo ya mencionado sobre las metas. Por ello, una actividad de evaluación de la calidad de la educación de una institución de educación superior en particular, supondrá no sólo llegar a consensos sobre las características y propiedades de los indicadores y su ponderación, sino también sobre sus metas específicas y requerimientos del contexto en un tiempo determinado. Adicionalmente a lo anterior, habrá que agregar el asunto de la determinación de las estrategias de obtención y análisis de la información que deberá utilizarse.

3.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

En los últimos años se está extendiendo el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, fundamentalmente en América Latina, como instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia. Este estudio muestra, sin embargo, que esa tendencia no es común en todos los países, muchos de ellos optan por sistemas de autoevaluación, ligados frecuentemente a procesos de evaluación interna en cada escuela, siendo ésta la estrategia más eficaz de lograr mejorar el desempeño docente.

Sea como fuere, es importante señalar algunos riesgos de la evaluación:

- Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad.
- Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.
- Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad.
- Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso.

Con ellos, se puede establecer algunas propuestas a modo de ideas para el debate:

En primer lugar, es necesario crear una imagen constructiva de la evaluación, difundiendo el planteamiento de que ella está a favor del profesor y de su actuación profesional. Ello implica pasar de un enfoque burocrático a otro más profesional.

(<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146545s.pdf>)

3.3.1. Evaluación del desempeño y carrera profesional docente

Fuchs (1997). Plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, “los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial –especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial, toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones, sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”

Pereda y Berrocal (1999). La definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” La ED generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

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

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

Casanova (1999). Define la ED como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentado del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Casanova (1999). Como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada.

Arancibia (1997). Define la inteligencia como “una habilidad, o un conjunto de habilidades, que le permiten al individuo resolver problemas y proponer productos apropiados a uno o más contextos culturales. La inteligencia se conceptualiza como una potencialidad cuya presencia permite al individuo tener acceso a formas de pensamiento apropiadas a determinados contenidos.”

Goleman (1996). Plantea que Gardner le señaló que “la contribución más importante que puede hacer la educación al desarrollo del niño es ayudarlo a acceder a un campo en el que sus talentos se desarrollen más plenamente, donde se sienta satisfecho y capaz.”

Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas

relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democrática y el cuidado del medio ambiente.

El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimiento disciplinario y pedagogía conocer las maneras de conceptualizar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñanza y crear ambientes conducentes a ello; el sentido y propósito de la evaluación y calificaciones para atender las distintas metas de la enseñanza. Comprender también el conocimiento sobre modos de apoyar a niños en sus dificultades personales, sociales y de aprendizaje, comprensión y manejo del comportamiento social”.

Las bases sociales de la educación y la profesión docente. Esto implica comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos en los espacios estructurados de las instituciones educativas.

También la comprensión del sistema y sus demandas Contempla, por fin, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente y de la disposición y actitudes requeridas de un buen profesional por las personas que le corresponde atender”.

Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje: Debido a que la función específica del educador es enseñar en contextos educativos diseñados para este fin, como son los espacios escolares, los estándares se refieren a los actos de enseñanza que se dan en ese contexto y al nivel de desempeño docente que necesitan demostrar los profesores y profesoras.

Orden (1985). Al respecto, se plantea que la condición primaria para su efectividad es reconocer y comprender el estado actual en que se encuentran quienes aprenden implica también que “los actos de enseñanza deben ser preparados. Por otra parte, el acto de enseñar requiere “establecer un ambiente de aprendizaje propicio para las metas planteadas, con reglas de comportamientos conocidas y aceptadas por los educandos, de acuerdo a su

estado de desarrollo cognitivo, social y moral. Además, La enseñanza se realiza mediante estrategias interactivas que permiten a los niños comprender, en forma personal y también participativa, concepto y relaciones o manejar destrezas y capacidades. La evaluación o monitoreo del aprendizaje necesita dirigirse tanto a las metas planteadas antes como a las que emergieron durante el proceso de enseñanza y que requiere de estrategias apropiadas que permitan juzgar y comprender tanto el estado de progreso como la culminación del aprendizaje de cada alumno.

3.3.1. Función del Docente

- ◆ Facilitar el Aprendizaje del alumno (saber cómo aprenden)
- ◆ Saber utilizar los conocimientos para poder enseñar (para que los alumnos aprendan)
- ◆ Llevar a la práctica los conocimientos para tomar decisiones (planificar, intervenir, realizar y evaluar)
- ◆ Saber cuándo y cómo enseñar
- ◆ Dominar la disciplina que enseña

Competencias Básicas (Fundamentales o Esenciales): se refieren a los comportamientos elementales que posee y deberá demostrar un individuo; están asociadas a conocimientos relacionados con la educación formal y permiten el ingreso al mundo laboral, pues habilitan para el desempeño en un puesto de trabajo.

Competencias Genéricas (Transversales): se refieren a los comportamientos comunes a un mismo campo ocupacional, sectores o subsectores. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones.

3.3.2. Estándares de desempeño

Los estándares de desempeño se refieren a las funciones principales efectuadas. Para todos los docentes hay seis estándares de desempeño.

Estándar de desempeño 1: Planificación Educativa

El profesor planifica usando el currículo de la escuela, estrategias efectivas, recursos, e información para cubrir las necesidades de todos los alumnos.

Estándar de desempeño 2: Impartir Conocimiento

El profesor involucra efectivamente a los estudiantes en el aprendizaje, usando una variedad de estrategias educativas con el fin cubrir las necesidades del aprendizaje individual.

Estándar de desempeño 3: Evaluación del aprendizaje

El profesor sistemáticamente reúne, analiza, y usa la información para medir el progreso del estudiante, guía la instrucción, y emite observaciones oportunas.

Estándar de desempeño 4: Entorno del Aprendizaje.

El profesor usa recursos, rutinas y procedimientos para proporcionar un ambiente centrado, respetuoso, positivo, y seguro para los estudiantes, el mismo que contribuye al aprendizaje.

Estándar de desempeño 5: Profesionalismo

El profesor mantiene un compromiso con la ética profesional, mentalidad internacional, y la misión de la escuela; y toma la responsabilidad de participar en el crecimiento profesional que resulta en el mejoramiento del aprendizaje del estudiante.

Estándar de desempeño 6: Progreso del Estudiante

El trabajo del profesor resulta en un progreso aceptable y medible del estudiante.

(http://www.aassa.com/uploaded/Educational_Research/OSAC/Evaluation_Systems/Spanish_Version_of_Teacher_Performance_Evaluation_Handbook.pdf)

3.3.3. Indicadores de desempeño

Un conjunto de indicadores de resultados ha sido desarrollado para proporcionar ejemplos de comportamientos observables y tangibles. Es decir,

que los resultados de los indicadores son **ejemplos** de tipos de desempeño que ocurren si el estándar del profesor se cumple exitosamente. La lista de los indicadores de desempeño no es exhaustiva. Adicionalmente, no se espera que todos los profesores demuestren cada uno de los indicadores de desempeño.

Tanto los profesores como los evaluadores deberían consultar los ejemplos de los indicadores de desempeño para clarificar lo que constituye un estándar específico de desempeño.

Estándar 2: Impartir el Conocimiento

El profesor que efectivamente compromete a los estudiantes en el proceso de aprendizaje usando una variedad de estrategias educativas, con el fin de conocer las necesidades de aprendizaje individuales.

Ejemplo Indicadores de Desempeño

- 2.1 Comprometer y mantener a los estudiantes en un aprendizaje activo.
- 2.2 Se basa en el conocimiento ya existente de los estudiantes y sus habilidades.
- 2.3 Instrucción diferenciada para encontrar las necesidades de los estudiantes.
- 2.4 Reforzar los objetivos de aprendizaje consistentemente durante la lección.
- 2.5 Usar una variedad de estrategias educativas efectivas y otros recursos.
- 2.6 Uso de tecnología para la enseñanza y mejoramiento del aprendizaje del estudiante.
- 2.7 Comunicar la lección de manera clara y asegurarse de que se comprenda.

Los indicadores de desempeño son proporcionados para ayudar a los profesores y sus evaluadores a tener claro lo que se espera de su trabajo. Como se mencionó anteriormente, no todos los indicadores de desempeño pueden ser aplicables a una asignación particular de trabajo.

3.3.4. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente debe realizarse en forma similar al desempeño del estudiante, por lo que debe comprender las tres dimensiones de la evaluación; es decir, la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación.

3.3.5. Auto evaluación docente

La evaluación del desempeño docente en realidad debería comenzar por esta dimensión, porque por definición el docente evalúa sus propias actuaciones, en la que según Casanova A. (2007), ⁶ “...**el agente de la evaluación y su objeto se identifican**” (Pág. 86). Para ello, es necesario diseñar las técnicas e instrumentos que permitan al docente auto observar y auto evaluar su desempeño docente como una forma de brindar educación de calidad.

Por ello, la autoevaluación docente se conceptualiza como la acción crítica y reflexiva que realiza el docente sobre **su accionar** en el proceso de enseñar a aprender, lo que le permite auto diagnosticar sus fortalezas y sus debilidades, para potenciar las primeras y para convertir en fortalezas las segundas. Asimismo, le permitirá auto diagnosticar las amenazas y oportunidades tanto a nivel individual como institucional, para superar las primeras y para aprovechar las segundas, como los cursos de capacitación presencial o virtual que desarrollan algunas instituciones educativas. Acciones que lo conducirán al auto análisis, a la auto reflexión y a la auto mejora continua, que lo hará a entera satisfacción con la convicción que su auto mejora contribuirá a la educación de calidad que reclama la institución educativa

¿Qué aspectos debe auto evaluarse en el desempeño docente?

En principio debe auto evaluarse los tres competencias del proceso de aprendizaje: actitudinales, procedimentales y conceptuales.

Competencias actitudinales, porque, el docente para enseñar a aprender, primero tiene que aprender a desarrollar actitudes frente a los estudiantes que aprenden.

Competencias procedimentales, porque, para viabilizar los aprendizajes de los estudiantes, el docente debe aprender constantemente nuevos procedimientos o estrategias didácticas, como el uso de internet fuera y dentro

⁶ Compilación del Curso Taller “ fortalecimiento para los docentes, 2011

del aula de clase, las aulas virtuales, las web quest, las redes sociales, pizarras digitales entre otras como los nuevos soportes didácticos.

Competencias conceptuales, porque, los conocimientos en la sociedad del conocimiento se desarrollan en forma muy acelerada, de manera que ello obliga al docente a actualizarse en los contenidos conceptuales de la asignatura que desarrolla; caso contrario estará brindando información desactualizada. Por ello, las acreditadoras internacionales han establecido como vigencia de las investigaciones y cursos de formación continua, cinco años de antigüedad.

Instrumentos de auto evaluación

Formulado el deslinde epistemológico, los alcances conceptuales de la auto evaluación y los aspectos que debe auto evaluarse el docente, queda la tarea de diseñar las técnicas e instrumentos que deben utilizarse para esta auto mejora permanente por parte del propio docente.

Las técnicas e instrumentos de auto evaluación del desempeño docente deben ser diseñados y contruidos por las autoridades educativas correspondientes, para lo cual es necesario requerir al docente, las correspondientes evidencias, algo similar a la autoevaluación institucional que se realiza para el proceso de acreditación académica, por parte de las acreditadoras internacionales.

3.3.6. Evaluación al desempeño del docente en Ecuador

Es el 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.

La **evaluación del desempeño docente** permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa.

Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación

Instrumentos de evaluación interna

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Directivos
- Estudiantes
- Padres de familia
- Observación de clase

Instructivos de evaluación externa

- EGB (primer año)
- EGB (de segundo a séptimo años)
- Ciencias Naturales - EGB (octavo, noveno y décimo años)
- Estudios Sociales - EGB (octavo, noveno y décimo años)
- Matemática - EGB (octavo, noveno y décimo años)

- Biología - Bachillerato
- Ciencias Sociales - Bachillerato
- Física - Bachillerato
- Lengua y Literatura (de octavo año de EGB a tercer año de Bachillerato)
- Matemática - Bachillerato
- Química - Bachillerato

- Comprensión lectora (todos los docentes)
- Lenguas ancestrales
- Conocimientos pedagógicos (todos los docentes)

- Desempeño del estudiante
- Desempeño del docente
- Gestión institucional

- Resultado de evaluaciones
- Base legal
- Archivo

3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

Ravitch (2000). El propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin, promueve al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de más y mejores aprendizajes.

Debido a que el mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo al interior de los establecimientos escolares, la Evaluación de Desempeño compromete a la totalidad de quienes tienen responsabilidad por la conducción de los diversos procesos en la organización. Conforme a esto, participan de este proceso todos los profesionales de la educación que cumplen funciones Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas en establecimientos.

Luján (1996). El punto de partida de la Evaluación de Desempeño está en la motivación de los propios directivos por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico. De acuerdo con ello, a principio de cada año escolar, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa, se plasman en un acuerdo individual entre el Sostenedor y Director; y entre el propio Director y cada Docente Directivo y/o Técnico-Pedagógico. Una vez que el acuerdo ha sido suscrito, las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos se implementan en el establecimiento educacional, guardándose cuidadosamente las evidencias que dan cuenta de ello. Al término del año escolar, los resultados obtenidos se sistematizan en un Informe de Resultados de la Implementación, y

posteriormente, sobre esa base, sostenedores y directores proceden a la verificación del nivel de cumplimiento de los acuerdos suscritos.

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

¿Cuáles son dichas obligaciones? Unas están definidas en términos formales y administrativos en el Estatuto Docente y otras se relacionan con dimensiones, más específicas y profesionalizantes, como las contenidas en el Marco para la Buena Dirección y el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar del Sistema de Aseguramiento

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

¿Qué importancia tiene la Evaluación de Desempeño para la gestión escolar y el desarrollo profesional de los docentes directivos y técnico-pedagógicos?

Mortimore (2001). La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.

Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al

mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

¿Cuáles son los efectos de una Evaluación de Desempeño insatisfactoria?

Pierce (1986). En el caso, que el director u otro profesional directivo o técnico-pedagógico obtenga una evaluación insatisfactoria, el jefe del Departamento de Educación Municipal o el jefe de Educación de la Corporación deberá establecer, en conjunto con el director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y eventualmente ajustar las metas y/o aportes institucionales, y las metas de desarrollo profesional de cada uno de ellos, para el siguiente período.

3.4.1. Contribución del Sostenedor al Fortalecimiento del Liderazgo

Directivo

Romero (1999). Como parte del conjunto de procesos conducidos a nivel local, la Evaluación de Desempeño debe orientar el desarrollo profesional de directivos en el marco de las necesidades y requerimientos de la política comunal de educación. Esto exige el compromiso y la participación activa del Sostenedor en las diversas etapas y momentos de la Evaluación de Desempeño.

Desde esta perspectiva, el mandato al Sostenedor no se restringe a la evaluación formal y final de las propuestas acordadas con los directivos de los establecimientos a su cargo; sino que va más allá, abarcando también, la definición y monitoreo de la orientación del proceso de evaluación al interior de las unidades educativas. Esto significa velar por la oportuna revisión y aprobación de las propuestas presentadas por cada profesional sujeto a evaluación y el seguimiento a su implementación.

Lo anterior requiere por parte del Sostenedor un conocimiento profundo de las necesidades de desarrollo profesional de los directores, así como de las restricciones y posibilidades de los establecimientos para la instalación de procesos en busca del mejoramiento de los aprendizajes. En efecto, sólo si el Sostenedor tiene un cabal conocimiento de lo que acontece en cada unidad educativa y de las debilidades y fortalezas profesionales de cada directivo a su cargo, podrá orientar adecuadamente el proceso de Evaluación de Desempeño considerando los requerimientos de la política educacional de su unidad territorial.

Sáenz (2002). En este punto, el Director del establecimiento educacional juega un rol fundamental, ya que al ser el inmediato responsable de la Evaluación de Desempeño de los integrantes de su equipo directivo y técnico-pedagógico; requiere conocer previamente las necesidades de perfeccionamiento de cada uno de ellos y compartir, junto a su Sostenedor, la responsabilidad por su desarrollo profesional, incluido el propio.

3.4.2. La Reflexión como inicio del proceso de mejoramiento

Schiefelbein (1995). La Evaluación de Desempeño busca generar, al interior de las organizaciones educativas, un proceso de reflexión orientado al mejoramiento continuo de la institución, sobre la base del desarrollo profesional permanente de sus directivos. En efecto, se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda sobre las necesidades de mejoramiento de la gestión escolar y sobre sus propias prácticas directivas y, en consecuencia, desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de los logros educativos.

Es así como la reflexión sobre la organización educativa, en cuanto se orienta al desarrollo profesional de sus directivos, permite articular, con miras al mejoramiento educativo, los desafíos y requerimientos del sistema nacional de

educación con las características y posibilidades propias del contexto del establecimiento.

a) En lo pedagógico

Romero (1999). Formular, efectuar un seguimiento y evaluar los Objetivos y las Metas del establecimiento, como también los Planes y Programas de Estudio y las estrategias para su implementación.

Organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.

Adoptar las medidas para que los padres y apoderados se informen regularmente sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos o pupilos.

4. METODOLOGÍA

La institución educativa seleccionada para realizar esta investigación fue el Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo” ubicado en la parroquia 24 de Mayo del cantón Quevedo, provincia de los Ríos, rector Dr. Simón Bolívar Zúñiga Medina, ocupando este cargo desde el año de 1996.

4.1. Participantes

A continuación se presentan los diferentes estratos de la población a considerarse en la presente investigación:

- Rector del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo”
- Docentes de la Institución Educativa.
- Docentes del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo” evaluadores (Inspector General o Coordinador de Área)
- Alumnos del 8vo, 9no y 10mo Año de Educación General Básica, Alumnos del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato
- Padres de Familia del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo”
- Supervisor escolar del área de influencia de la institución educativa.

4.2. Muestra

Se realizó el cálculo de una muestra representativa de cada estrato poblacional siguiendo el procedimiento que se detalló en el apartado estrategias metodológicas, de tal manera que permitió seleccionar aleatoriamente un número significativo de:

- Alumnos 8vo, 9no y 10TM Año de Educación General Básica
- Alumnos del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato

- Padres de familia del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo”.

Para el caso de los docentes, Rector, subdirector o vicerrector, inspector general, coordinador de área, supervisor escolar, consejo directivo técnico, consejo estudiantil y comité central de padres de familia no se trabajó con la muestra sino con la población.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

4.3.1.1. Encuesta

La encuesta se la aplicó con la finalidad de evaluar el desempeño profesional docente se aplicó al director o rector, vicerrector o subdirector, docentes, inspector general o coordinador de área y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Se establece también evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al director o rector, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

4.3.1.2. Observación

Para esta investigación, se llevó a cabo la observación de la clase por parte del maestrante en este caso mi persona, de una clase impartida por el docente evaluado.

4.3.2. Instrumentos

4.3.2.1. Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementó como se mencionó la técnica de la encuesta, para la que se utilizaron como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 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.

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

- 6) Para la autoevaluación del Rector del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo”.
- 7) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico
- 8) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
- 9) Para la evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia.
- 10) Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

4.3.2.2. Para realizar la observación de la clase

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

4.3.3. Población a investigarse

La población a investigarse, para evaluar tanto el desempeño profesional docente como el desempeño profesional directivo, es la que consta a continuación en la siguiente tabla:

TABLA No. 1

Población a investigarse en la institución Colegio Técnico Fiscal “24 de Mayo

POBLACION A INVESTIGARSE (Estratos)	No. TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Director o Rector	1
Subdirector o Vicerrector	1
Inspector General	1
Docentes del 8º , 9º , y 10º año de Educación Básica	15
Docentes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	20
Estudiantes del 8º , 9º , y 10º año de Educación Básica	216
Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	313
Padres de Familia	469
Para el desempeño profesional directivo:	1
Director o Recto	
Subdirector o Vicerrector	1
Inspector General	1
Coordinadores de Área	8
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de padres de familia	7
Supervisor Escolar	1

En la investigación, se considerará el 100% de los directivos y docentes, entonces tendría que trabajarse con:

1 Rector o Director

1 Vicerrector o Subdirector

1 Inspector General

8 Coordinadores de Área

15 Docentes del 8o, 9o y 10° Año de Educación Básica

20 Docentes del 1o, 2o y 3o Año de Bachillerato

4.3.3.1. Muestreo

Respecto a la muestra a obtenerse de los estratos poblacionales correspondientes a estudiantes y padres de familia, para implementar la presente investigación, seguidamente se dan algunas instrucciones:

4.3.3.2. Procedimiento de cálculo de la muestra

4.3.3.3. Definición del diseño muestral

4.3.3.4. Definición del tipo de muestreo que se va a utilizar

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

4.3.3.5. Determinación del marco de muestreo

El marco de muestreo viene a ser el listado de todos y cada uno de los elementos que componen la población debidamente identificados con un número, que representa las unidades elementales de investigación de donde se extrajeron los elementos que componen la muestra calculada.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado es:

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

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.

Nota: La fórmula para calcular la muestra antes presentada, se la aplicó para 216 estudiantes del 8vo, 9no y 10mo y a 311 estudiantes de 1ero, 2do y 3ero bachillerato, 469 padres de familia.

4.3.3.6. Determinación de la muestra calculada

Para calcular el tamaño de la muestra, se tomó el número en la institución elegida.

4.3.3.7. Selección de la muestra de estudiantes del 8o, 9o y 10º Año de Educación Básica

N: 216 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 216}{(0.05)^2 (216 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 216}{(0.0025) (215) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{207.4464}{0.5375 + 0.9604}$$

$$n = \frac{207.4464}{1.4979}$$

$$n = 138.49$$

$$n = 138 \text{ estudiantes}$$

4.3.3.8. Selección de la muestra de estudiantes del 1o, 2o y 3 Año de Bachillerato

N: 313 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 216}{\infty^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$(0.05)^2 (313-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 216}{(0.0025) (312) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{300.6052}{0.78 + 0.9604}$$

$$n = \frac{300.6052}{1.7404}$$

$$n = 172.72$$

$$n = 173$$

4.3.3.9. Selección la muestra de padres de familia en la institución educativa elegida

N: 469 padres de familia:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 469}{(0.05)^2 (469-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 469}{(0.0025) (468) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{450.4276}{1.17 + 0.9604}$$

$$n = \frac{450.4276}{2.1304}$$

$$n = 211.42$$

$$n = 211$$

$$n = 211 \text{ padres de familia}$$

En la tabla 2, se presenta el detalle de las muestras seleccionadas para realizar la presente investigación, calculada a partir de su respectiva población de estudiantes y padres de familia. Por otra parte, como se ha indicado, para las encuestas al Rector , Vicerrector o Subdirector, Inspector General, Coordinador de Área, Consejo Directivo o Técnico, docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres Familia y Supervisor Escolar, se trabajó con la muestra y no con la población.

TABLA N° 2

Muestras a investigarse en el colegio Técnico Fiscal “24 de Mayo”

Población	N	(95%)	(%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente:							
Director o Rector	1	-	-	-	-	-	1
Subdirector o Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Docentes del 8º, 9º, y 10º año de Educación Básica	15	-	-	-	-	-	15
Docentes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	20	-	-	-	-	-	20
Estudiantes del 8º, 9º, y 10º año de Educación Básica	216	95	5	1.96	0.5	0.5	138
Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	313	95	5	1.96	0.5	0.5	173
Padres de Familia	469	95	5	1.96	0.5	0.5	211
Para el desempeño profesional directivo:							
Director o Rector	1	-	-	-	-	-	1
Subdirector o Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Coordinadores de Área	7	-	-	-	-	-	7
Consejo Estudiantil	4	-	-	-	-	-	4
Comité Central de padres de familia	7	-	-	-	-	-	7
Supervisor Escolar	1	-	-	-	-	-	1

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados de la encuesta para la evaluación del desempeño profesional docente, rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO FISCAL TÉCNICO 24 DE MAYO, DE LA CIUDAD DE QUEVEDO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, DURANTE EL AÑO 2011-2012

AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES

TABLA 3

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(35 cuestionarios)		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0.000	0.000	0.000	0.616	2.781	35	3.397	0.097
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0.000	0.000	0.000	0.539	2.575	35	3.114	0.089
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0.000	0.000	0.153	0.693	2.060	35	2.906	0.083
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0.000	0.000	0.000	0.924	2.369	35	3.293	0.094
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0.000	0.000	0.000	0.770	2.575	35	3.345	0.096
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0.000	0.000	0.000	0.770	2.472	35	3.242	0.093
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0.000	0.156	0.765	0.539	0.721	35	2.181	0.062
TOTAL							21.478	0.637

Mediante la Autoevaluación realizada a los Docentes acerca de la Sociabilidad Pedagógica se consideran algunos aspectos relevantes, un 0.097 del valor promedio de los docentes tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, el 0.96 propicia la no discriminación entre compañeros, un 0.094 de los docentes propician respeto a las personas con capacidades diferentes mientras que el 0.089 fomenta la autodisciplina en el aula, Lo cual genera un valor promedio de 0.637 lo que se determina que la institución posee un buen nivel promedio acerca de la sociabilidad

pedagógica, generado por el adecuado trato que los docentes ofrecen a los estudiantes, enseñándoles los valores más importantes en la formación académica, incidiendo en una mejor sociabilidad entre el docente y los estudiantes

Tabla 4

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
(4.23 PTOS)	1	2	3	4	5	(35 cuestionarios)		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0.000	0.000	0.102	1.309	1.648	35	3.059	0.087
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0.000	0.000	0.051	1.540	1.442	35	3.033	0.087
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0.000	0.104	0.225	1.540	0.618	35	2.487	0.071
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0.000	0.000	0.204	0.693	2.266	35	3.163	0.090
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0.000	0.000	0.159	0.462	2.060	35	2.681	0.077
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0.000	0.000	0.306	0.616	2.163	35	3.085	0.088
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0.000	0.078	0.204	1.155	1.339	35	2.776	0.079
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0.000	0.052	0.408	0.539	1.854	35	2.853	0.082
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0.000	0.052	0.255	0.770	1.236	35	2.313	0.066
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0.000	0.000	0.204	0.924	1.957	35	3.085	0.088
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0.000	0.000	0.000	1.001	2.266	35	3.267	0.093
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0.000	0.000	0.102	0.770	2.369	35	3.241	0.093
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0.000	0.000	0.153	1.232	1.648	35	3.033	0.087
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0.000	0.026	0.459	0.770	1.545	35	2.800	0.080
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0.000	0.000	0.000	0.770	2.575	35	3.345	0.096
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0.000	0.000	0.000	0.847	2.472	35	3.319	0.095
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0.000	0.052	0.408	0.924	1.339	35	2.723	0.078

2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0.000	0.052	0.306	1.155	1.339	35	2.852	0.081
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0.000	0.000	0.102	0.693	2.472	35	3.267	0.093
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0.000	0.000	0.000	1.309	1.854	35	3.163	0.090
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0.000	0.000	0.000	0.539	2.884	35	3.423	0.098
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0.000	0.104	0.102	0.693	0.103	35	1.002	0.029
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0.000	0.000	0.510	0.924	1.339	35	2.773	0.079
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0.000	0.000	0.052	0.153	3.090	35	3.295	0.094
2.24.2. Sintetizar	0.000	0.000	0.153	0.539	2.575	35	3.267	0.093
2.24.3 Reflexionar.	0.000	0.000	0.153	0.924	2.060	35	3.137	0.090
2.24.4. Observar.	0.000	0.000	0.153	0.770	2.266	35	3.189	0.091
2.24.5. Descubrir.	0.000	0.000	0.510	1.155	1.030	35	2.695	0.077
2.24.6 Exponer en grupo.	0.000	0.026	0.663	0.924	1.030	35	2.643	0.076
2.24.7. Argumentar.	0.000	0.026	0.255	0.693	2.060	35	3.034	0.087
2.24.8. Conceptualizar.	0.000	0.026	0.616	0.924	1.442	35	3.008	0.086
2.24.9 Redactar con claridad.	0.000	0.026	0.204	1.232	1.442	35	2.904	0.083
2.24.10. Escribir correctamente.	0.000	0.182	0.408	0.510	1.030	35	2.130	0.061
2.24.11. Leer comprensivamente.	0.000	0.078	0.153	1.078	1.545	35	2.854	0.082
2.24.12. Escuchar.	0.000	0.000	0.102	1.694	1.133	35	2.929	0.084
2.24.13. Respetar.	0.000	0.000	0.000	1.386	1.751	35	3.137	0.090
2.24.14. Consensuar.	0.000	0.000	0.051	1.232	1.854	35	3.137	0.090
2.24.15. Socializar.	0.000	0.026	0.000	0.693	2.575	35	3.294	0.094
2.24.16. Concluir.	0.000	0.026	0.000	0.616	2.678	35	3.320	0.095
2.24.17. Generalizar.	0.000	0.026	0.000	0.770	2.472	35	3.268	0.093
2.24.18. Preservar.	0.000	0.026	0.000	0.770	2.472	35	3.268	0.093
TOTAL						35	121.252	3.464
	-							

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

De la Autoevaluación efectuada a los docentes acerca de las habilidades pedagógicas y didácticas el mayor valor promedio es 0,096 donde los docentes explican la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes, también un 0.095 efectúa un recuerdo a los estudiantes de los temas tratados en la clase anterior, el 0,093 prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria, también poseen un buen desarrollo de las habilidades como son analizar, sintetizar, reflexionar, observar, sin embargo el 0.029 no utilizó en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación;

siendo estas un material importante dentro del desarrollo de las clases para adquirir una visión global sobre la integración de las nuevas tecnologías en el currículum, analizando las modificaciones que sufren sus diferentes elementos: contenidos, metodología, evaluación etc. Lo que genera un valor promedio de 3.46 en las habilidades pedagógicas y didácticas.

Tabla 5

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(35 cuestionarios)		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0.000	0.000	0.102	0.077	2.369	35	2.548	0.073
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0.000	0.000	0.357	1.001	1.545	35	2.903	0.083
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0.000	0.000	0.204	1.078	1.751	35	3.033	0.087
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0.000	0.026	0.204	0.077	2.060	35	2.367	0.068
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0.000	0.000	0.051	0.616	2.575	35	3.242	0.093
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0.000	0.364	0.459	0.154	1.030	35	2.007	0.057
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo	0.000	0.234	0.357	0.770	1.236	35	2.597	0.074
Diario.								
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0.000	0.078	0.306	0.693	1.751	35	2.828	0.081
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0.000	0.104	0.255	1.463	0.721	35	2.543	0.073
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0.000	0.000	0.000	0.308	3.193	35	3.501	0.100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0.000	0.000	0.000	0.308	3.090	35	3.398	0.097
TOTAL						35	30.967	0.886

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

De acuerdo al estudio realizado se analiza acerca del desarrollo emocional que un 0,100 se preocupan porque su apariencia personal sea la mejor, otro 0,097 explicaron que ellos demuestran seguridad en sus decisiones, el 0.087 dicen que les gratifica la relación afectiva con los estudiantes, sin embargo 0.083 comentan que

sienten que a los estudiantes les gusta la clase que ellos imparten. el desarrollo emocional de los estudiantes influye positivamente en su sociedad y hacia ellos mismos, hacia los demás y hacia el medio ambiente. Para alcanzar estas metas estimulamos el amor por el aprendizaje, la curiosidad y también fomentamos la autoestima y los buenos valores, también permitiendo determinar el nivel emocional de los estudiantes como sus actitudes, sentimientos, valores y motivaciones. Todos ellos influyen en lo que aprenderán y en el uso que hará de su aprendizaje.

Tabla 6

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
ESPECIALES (1.03 PTOS.)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(35 cuestionarios)		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0.000	0.104	.408	0.539	1.648	35	2.699	0.077
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	0.000	0.000	0.308	1.001	1.751	35	3.060	0.087
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0.000	0.130	0.459	0.770	0.927	35	2.286	0.065
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0.000	0.026	0.102	1.155	1.751	35	3.034	0.087
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0.000	0.026	0.357	0.924	1.030	35	2.337	0.067
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0.000	0.026	0.357	0.770	1.339	35	2.492	0.071
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0.308	0.000	0.357	0.616	1.648	35	2.929	0.084
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0.000	0.000	0.153	0.770	2.266	35	3.189	0.091
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, Informes o cuadernos.	0.000	0.052	0.306	1.001	1.442	35	2.801	0.080
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del Estudiante.	0.000	0.026	0.255	1.078	1.545	35	2.904	0.083
TOTAL						35	31.688	0.792
	---	---	---	---	---	---		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

De acuerdo a la autoevaluación efectuada a los docentes acerca de la atención estudiantes con necesidades especiales el 0,091 permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, un 0,087 agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal, elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, el 0,067 recomienda que el estudiante trabaje con un profesional especializado, mientras que un 0.083 realiza entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante. Del total se obtuvo un valor de 0.792 un valor aceptable acerca de la atención que brinda los docentes del colegio “24 de Mayo” a los estudiantes con necesidades especiales., lo cual presenta dificultades mayores que el resto de los alumnos para acceder a los aprendizajes que se determinan en el currículo que le corresponde, para compensar dichas dificultades, los docentes deben crear estrategias curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes con necesidades especiales.

Tabla 7

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(1.03 PTOS)						(35 cuestionarios)		
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0.000	0.000	0.051	0.770	2.472	35	3.293	0.094
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0.000	0.000	0.000	0.385	3.090	35	3.475	0.099
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0.000	0.026	0.102	0.616	2.472	35	3.216	0.092
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0.000	0.000	0.102	0.539	2.678	35	3.319	0.095
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0.000	0.052	0.102	0.616	2.369	35	3.139	0.090
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0.000	0.000	0.102	0.462	2.781	35	3.345	0.096
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0.000	0.000	0.102	0.308	2.987	35	3.397	0.097
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0.000	0.000	0.102	0.770	2.369	35	3.241	0.093
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0.000	0.000	0.153	0.924	2.060	35	3.137	0.090
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0.000	0.260	0.255	0.539	0.618	35	1.672	0.048
TOTAL						35	31.234	0.892

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

La Autoevaluación efectuada a los docentes acerca de la aplicación de normas y reglamentos, un 0.099 comentaron que respetan y cumplen con las normas académicas e institucionales, un 0.097 Planifica las clases en función del horario establecido, mientras otro 0.095 que entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, mientras otro 0.095 entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades sin embargo un 0.048 de los docentes falta al trabajo solo en caso de fuerza mayor. Lo cual la suma total de 0.89 acerca de las aplicaciones de normas y reglamentos existe una valoración promedio considerable la cual gran parte de los docentes cumplen con todas las normas y reglamentos exigidos por la institución educativa.

Tabla 8

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(35 cuestionarios)		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0.000	0.156	0.408	0.924	0.927	35	2.415	0.069
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0.000	0.078	0.459	0.924	1.133	35	2.594	0.074
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0.000	0.000	0.153	1.309	1.545	35	3.007	0.086
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0.000	0.000	0.153	0.924	2.060	35	3.137	0.090
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0.000	0.026	0.510	0.693	1.545	35	2.774	0.079
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0.000	0.000	0.102	0.770	2.369	35	3.241	0.093
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0.000	0.052	0.051	0.539	2.575	35	3.217	0.092
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0.000	0.000	0.510	1.001	1.236	35	2.747	0.078
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0.000	0.026	0.051	0.616	2.575	35	3.268	0.093
TOTAL						35	26.400	0.754
	---	---	---	---	---	---		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

Con relación al estudio efectuado a los docentes acerca de las relaciones con la comunidad el 0.093 le gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario, Colabora en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI., el 0.092 Está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad, un , mientras que un 0,086 colabora en la administración y ejecución de tareas extra curriculares, un 0,074 le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. Obteniendo una valoración promedio total del 0.754 determinando que los docentes poseen una relación aceptable con la comunidad por lo que se debe pretender mejorar la comunicación entre ellos.

Tabla 9

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS) -								
	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(35 cuestionarios)		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0.000	0.000	0.204	0.770	2.163	35	3.137	0.090
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0.000	0.000	0.102	1.001	2.060	35	3.163	0.090
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0.000	0.052	0.102	1.001	1.854	35	3.009	0.086
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0.000	0.000	0.051	1.155	1.957	35	3.163	0.090
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0.000	0.000	0.102	1.386	1.545	35	3.033	0.087
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0.000	0.000	0.102	1.001	2.060	35	3.163	0.090
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0.000	0.078	0.102	0.385	2.163	35	2.728	0.078
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0.000	0.000	0.153	1.232	1.648	35	3.033	0.087
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0.000	0.000	0.255	0.770	2.060	35	3.085	0.088
TOTAL							27.514	0.786
	PUNTAJE TOTAL							7.424

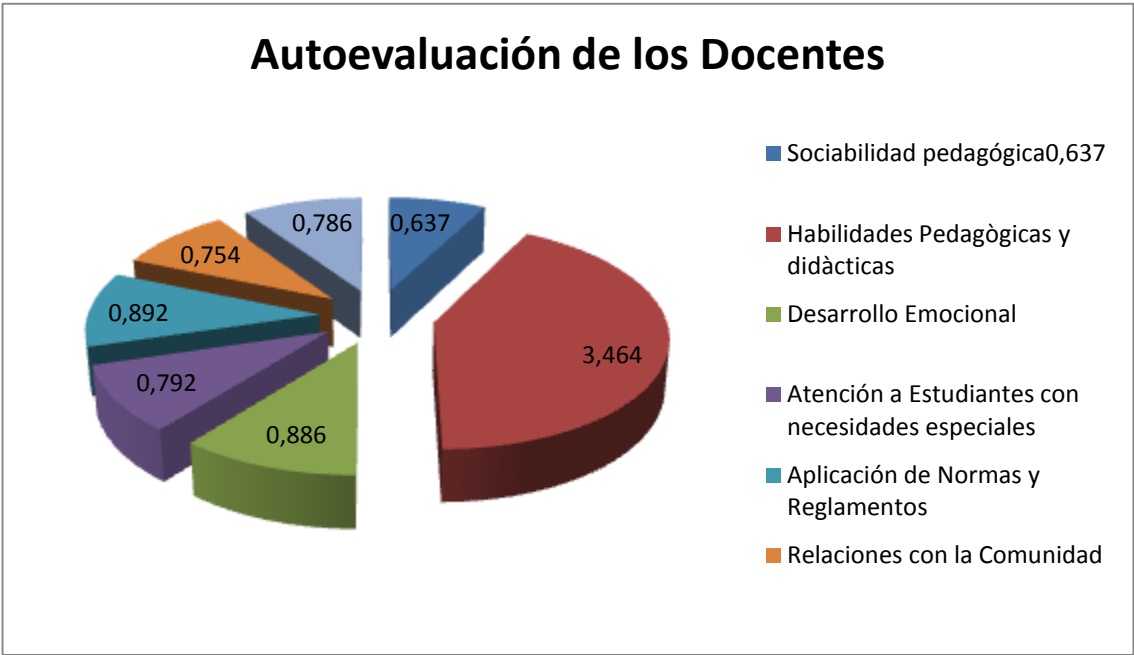
Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

De la Autoevaluación efectuada a los docentes acerca del Clima de trabajo el 0.090 busca espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros, el 0.88 propone alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos, el 0.086 se identifica de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto, un 0.078 sitúa en el terrero profesional, los conflictos que se dan en el trabajo, una valoración promedio total de 0.786 lo que se determina que existe un clima agradable de trabajo.

Figura 1

ANALISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES



En la autoevaluación realizada a los docentes se logró determinar que la valoración promedio más alta es la de sociabilidad pedagógica, seguida aplicación de normas y reglamentos, seguida logramos determinar acerca de la autoevaluación a los docentes que la Sociabilidad pedagógica, seguida de 3,464 Habilidades pedagógicas y didácticas el 0,886 Desarrollo emocional, mientras que 0,792 la Atención estudiantes con necesidades especiales, sin embargo el 0,892 Aplica normas y reglamentos, el 0,754 Relaciones con la comunidad, y el 0,786, Clima de

trabajo por lo que genera una calificación total 8.92 sobre 10 puntos por lo que se analiza que los docentes del colegio están efectuando y mejorando su desempeño en las diferentes actividades académicas que realizan diariamente.

**Coevaluación de los Docentes por parte de Coordinadores de área:
Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas**

TABLA 10

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTE	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5	(28 cuestionarios)		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,000	1,734	8,470	28	10,204	0,364
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,000	0,000	0,000	1,445	6,545	28	7,990	0,285
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,000	0,192	2,023	7,700	28	9,915	0,354
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,000	1,152	1,734	6,161	28	9,047	0,323
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,000	0,768	4,335	3,465	28	8,568	0,306
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,192	2,890	6,545	28	9,627	0,344
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,384	4,335	4,235	28	8,954	0,320
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0,000	0,000	0,768	4,046	3,850	28	8,664	0,309
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,960	4,335	2,695	28	7,990	0,285
TOTAL							80,959	2,891

Fuente: Coevaluación a docentes

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

Mediante la coevaluación realizada a los Docentes sobre el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas deben del valor promedio del 0.354 establece a elaborar el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, mientras el 0,364 se determino que se debe enmarcar el plan anual en el proyecto educativo institucional, un 0,344 utiliza bibliografía actualizada, se determina que el proceso de formulación e implementación de las estrategias pedagógicas tiene lugar en estrecha relación con las estrategias institucionales, constituyendo de esta forma el elemento

funcional en la dirección del proceso pedagógico; en ellas se depositan lo mejor del pensamiento, la creatividad y el talento de nuestros educadores a través de las propuestas didácticas, metodológicas, alternativas educativas, proyectos curriculares, entre otros.

Tabla 11

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTE (28 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	0,192	2,312	7,315	28	9,819	0,351
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,000	2,312	7,700	28	10,012	0,358
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0,000	0,000	0,000	2,890	6,930	28	9,820	0,351
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,000	0,000	0,192	4,046	5,005	28	9,243	0,330
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0,000	0,000	0,384	1,734	7,700	28	8,084	0,289
TOTAL							46,978	1,678

Fuente: Coevaluación a docentes

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

Según la investigación realizada a los Docentes sobre el cumplimiento de normas y reglamentos un 0,351 entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre, sin embargo un 0,358 entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, el 0,351 aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, por lo que se determina que en esta institución los docentes si cumplen con las normas y reglamentos establecidos, esto incide positivamente en el desenvolvimiento educativo de la institución.

Tabla 12

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(28 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,000	0,000	0,576	4,335	3,850	28	8,761	0,313
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,000	0,000	0,576	5,780	1,925	28	8,281	0,296
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0,000	0,000	0,000	4,913	4,235	28	9,148	0,327
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,000	0,000	0,768	2,890	5,390	28	9,048	0,323
TOTAL						28	35,238	1,259

Fuente: Coevaluación a docentes

Elaboración: Rosmaira Martínez Garcés

Según el análisis de la coevaluación efectuada a los Docentes sobre la disposición al cambio en educación el 0,327 colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I. mientras el 0,323 logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza, un 0,313 propone nuevas iniciativas de trabajo, mientras el 0,296 investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta, por lo que se analiza que los docentes, proponen nuevas técnicas y desean poner en práctica nuevas estrategias para mejorar el desarrollo académico de los estudiantes en la institución, lo que podría hacerse capacitando a los docentes, lo cual es fundamental para mejorar la calidad de educación en el colegio, siendo participes del desarrollo educativo, fomentando y aportando con sus conocimientos a la excelencia educativa.

Tabla 13

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(28 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0,000	0,000	0,576	1,445	7,700	28	9,721	0,347
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,000	0,000	0,384	4,335	4,235	28	8,954	0,320
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,000	0,000	0,384	4,913	3,465	28	8,762	0,313
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,000	0,000	0,768	2,601	5,775	28	9,144	0,327
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,000	0,000	0,192	4,335	4,620	28	9,147	0,327
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,000	0,000	0,768	5,980	1,540	28	8,288	0,296
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,000	0,000	0,384	4,624	3,850	28	8,858	0,316
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,000	0,000	2,312	7,700	28	10,012	0,358
TOTAL							72,886	2,603
	PUNTAJE TOTAL 10 PUNTOS							8,431

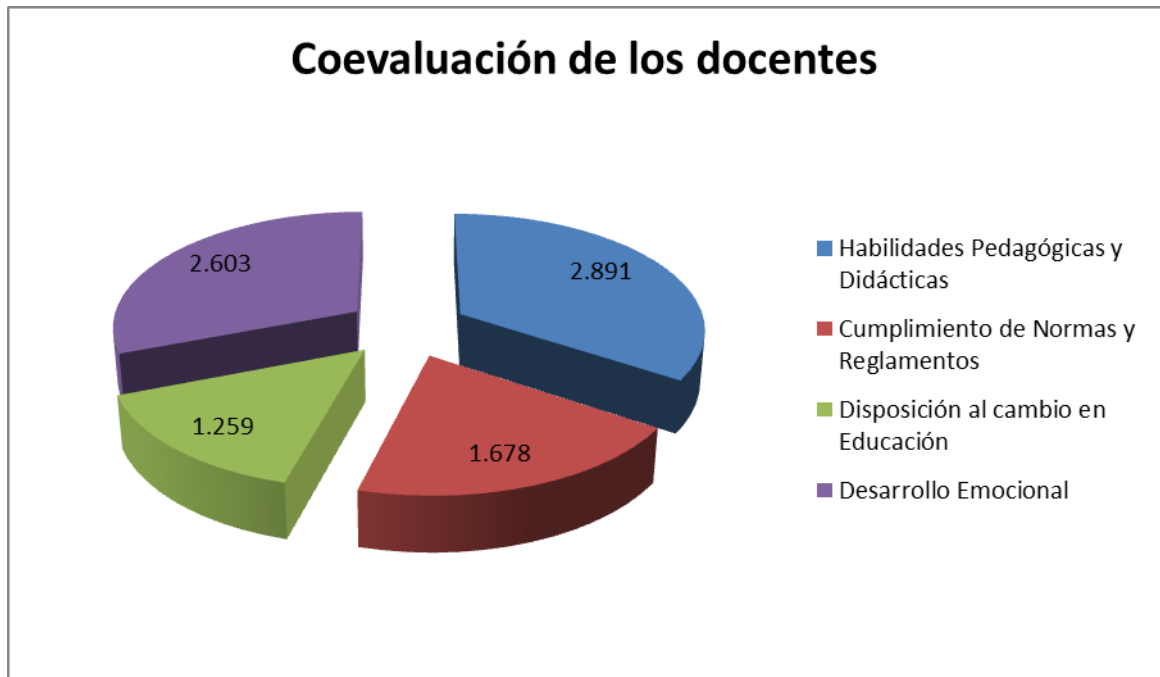
Fuente: Coevaluación a docentes

Elaboración: Rosmaira Martínez Garcés

De acuerdo a los resultados de la coevaluación a los Docentes sobre el desarrollo emocional, el 0,347 trata a los compañeros con cordialidad, un 0,327 se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes y está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas, un 0,316 se preocupa sinceramente por la falta de un compañero, por lo que se establece que el docente si participa en el progreso emocional de los estudiantes factor fundamental para el desarrollo de las actividades con los estudiantes. Se crea un clima amable, respetuoso, que los apoye y estimule los profesores saben que es posible trabajar en un ambiente de razonable disciplina donde todo el mundo pueda expresarse, sin gritos, anotaciones o amenazas; es decir, se trata de crear un ambiente propicio para el aprendizaje.

Figura 2

ANALISIS DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES



Según el análisis de coevaluación de los docentes del colegio “24 de Mayo” logramos determinar que el 2,891 expresan Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, 2,603 Desarrollo emocional, 1,678 Cumplimiento de normas y reglamentos, y el 1,259 Disposición al cambio en educación, por medio de la coevaluación nos permitió evaluar el desempeño del docente. Esta es una forma innovadora de evaluar, cuando se hace una co-evaluación entra una mirada personal y grupal, la cual hace tomar conciencia de los errores personales y hace ver objetivamente los errores cometidos a nivel grupal y, por tanto, es un factor para la mejora de la calidad del aprendizaje. El uso de la coevaluación anima a que los estudiantes se sientan parte de una comunidad de aprendizaje e invita a que participen en los aspectos claves del proceso educativo, haciendo juicios críticos acerca del trabajo de los docentes. Se obtuvo un valoración promedio total de 8,43 sobre 10 puntos

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS DIRECTOR, RECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS)

Tabla 14

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(35 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	2,442	0,148	0,221	0,000	35	2,811	0,080
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,000	2,442	0,148	0,221	0,000	35	2,811	0,080
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	2,368	0,148	0,884	0,000	35	3,40	0,097
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,000	2,294	0,296	0,884	0,000	35	3,253	0,092
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,000	2,22	0,296	0,663	0,000	35	3,179	0,090
1.6.- Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes	0,000	2,294	0,148	0,663	0,000	35	3,105	0,088
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	2,294	0,148	0,663	0,000	35	3,105	0,088
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto	0,000	2,22	0,444	0,442	0,000	35	3,106	0,088
TOTAL						35	24,77	0,703

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez G.

De la evaluación de los docentes por parte del Rector acerca de la sociabilidad pedagógica, el 0,097 selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes el 0,090 ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes, un 0.088 también explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes, el 0,080 desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, lo cual se determina que con la gestión de clases (metodología), con el refuerzo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes, con la motivación, y con los procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje.

TABLA 15

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(35 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,148	1,48	2,21	3,835	35	7,673	0,219
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,000	0,000	1,184	2,652	4,425	35	8,261	0,236
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,000	0,74	1,332	2,21	1,77	35	6,052	0,172
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,74	1,48	2,431	1,475	35	6,126	0,175
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,44	1,48	1,989	2,95	35	6,859	0,195
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,000	0,592	1,628	2,652	1,18	35	6,052	0,172
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,000	0,74	1,776	2,873	0,000	35	5,389	0,153
TOTAL							46,412	1,322

De la evaluación de los docentes por parte del Rector , acerca de la atención a los estudiantes con necesidades individuales el 0,236 propicia la no discriminación a los compañeros, el 0,219 propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, mientras el 0,195 permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, un 0,175 puede

detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, lo cual es fundamental la integración de los estudiantes que posean capacidades especiales. Las autoridades deben de fomentar que los docentes apliquen estrategias para un excelente aprendizaje en los estudiantes con necesidades especiales.

TABLA 16

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(35 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5	35		
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,74	1,776	2,873	0,000	35	5,389	0,153
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,74	1,776	2,873	0,000	35	5,389	0,153
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,74	1,776	2,873	0,000	35	5,389	0,153
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,74	1,776	2,873	0,000	35	5,389	0,153
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,74	1,776	2,873	0,000	35	5,389	0,153
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,000	0,74	1,776	2,873	0,000	35	5,389	0,153
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,000	0,74	1,776	2,873	0,000	35	5,389	0,153
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,74	1,776	2,873	0,000	35	5,389	0,153
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,962	1,184	1,768	1,77	35	5,684	0,162
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.	0,000	0,000	1,184	2,652	4,425	35	8,261	0,236

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez G.

De la evaluación de los docentes por parte del Rector acerca de las habilidades pedagógicas y didácticas, a criterio del Rector el 0,236 de los docentes Preparan

las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria, un 0,162 utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, lo que se considera relativamente un valor promedio muy bajo. Un 0,153 elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, por lo que determina que el docente es eje fundamental en el proceso educativo para el mejoramiento de la calidad y la excelencia. El profesor es clave para la innovación y garante de la cualificación de la gestión pedagógica en ámbitos y escenarios que, a su vez, ofrezcan posibilidades de crecimiento personal e institucional.

Tabla 17

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(35 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
(1.47 PTOS)								
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,666	1,036	2,652	2,065	35	6,419	0,183
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,444	0,184	2,873	2,36	35	5,861	0,167
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,000	0,37	1,332	3,315	1,77	35	6,787	0,193
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,000	0,148	1,48	2,652	3,245	35	7,525	0,215
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,000	0,148	1,48	2,873	2,95	35	7,451	0,212
TOTAL							34,043	0,97

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez G.

De la evaluación de los docentes por parte del Rector acerca de la aplicación de normas y reglamentos el 0,215 le gusta participar en los consejos Directivos o Técnicos, un 0,212 llega puntualmente a todas las clases, un 0,193 sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, un 0,183 aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, mientras el

0,167 dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas, por lo que se determina que el Rector si aplica de forma adecuada las normas y reglamentos institucionales para el cumplimiento de los objetivos del colegio fomentando al personal responsabilidad en cada una de las actividades que realizan diariamente.

Tabla 18

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(35 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3,	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,148	1,48	2,652	3,245	35	7,525	0,215
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,000	0,222	1,776	2,873	2,065	35	6,936	0,198
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,148	1,628	2,873	2,655	35	7,304	0,208
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,148	2,652	2,873	2,655	35	8,328	0,237
TOTAL							30,093	0,858
PUNTAJE TOTAL 10 PUNTOS								4,772

Fuente: Encuesta al Rector

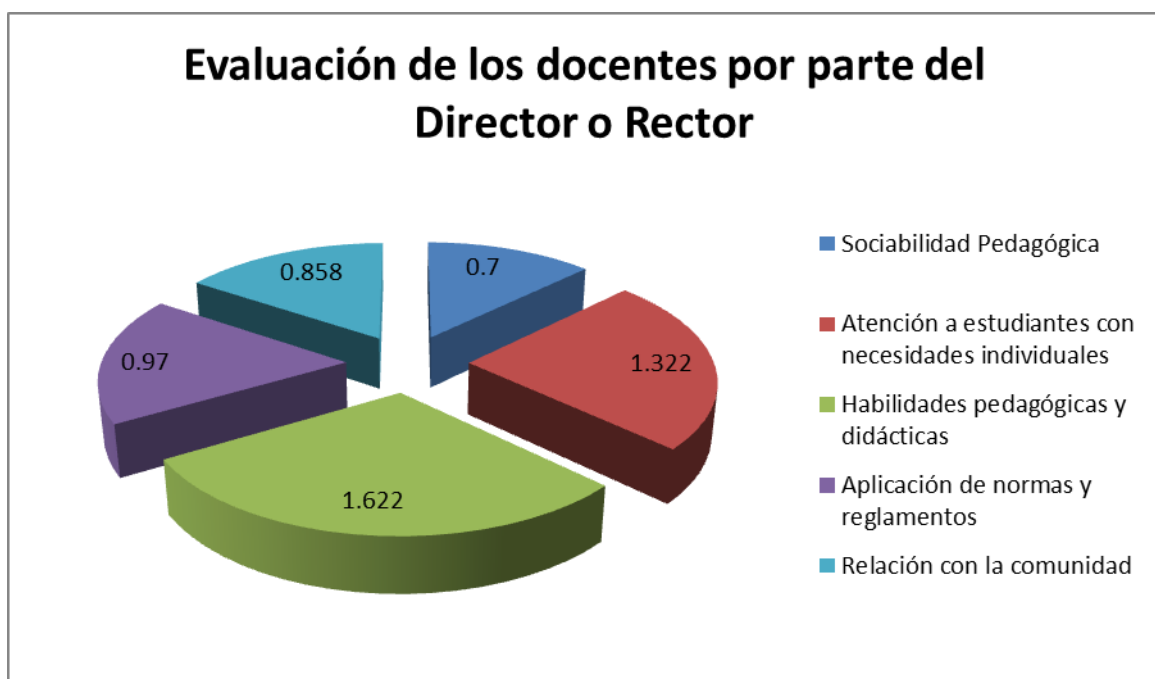
Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez G.

Según la información recopilada del Rector acerca de la relación con la comunidad, el 0,237 participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, un 0,215 participa activamente en el desarrollo de la comunidad, 0,208 Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, mientras un 0,198 le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y

estudiantes, por lo que se considera que el Rector comparte estrategias con los compañeros docentes para mejorar la relación y comunicación con la comunidad, fomentando que la comunidad este informada del desarrollo y progreso educativo de los estudiantes, para que la comunidad ayude o aporte también al crecimiento académico.

Figura 3

ANALISIS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR



Según el análisis de la evaluación a los docentes por parte del Director o rector del colegio “24 de Mayo” logramos determinar que el 0,700 expresan Desarrollo de Sociabilidad pedagógica, el 1,322 atención a estudiantes con necesidades especiales, un 1,622 habilidades pedagógicas y didácticas, el 0,970 aplicación de normas y reglamentos, mientras un 0,858 desarrolla una relación con la comunidad. Se obtuvo un valoración promedio total de 4,772 sobre 10 puntos, lo que se considera un promedio bajo en todas las dimensiones evaluadas y sobre las cuales los docentes deben mejorar y hacer conciencia en lo que están fallando.,

EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 19

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN			TOTAL			VALORACIÓN	VALORACIÓN
(10.97 PTOS)						(311 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	5,985	29,498	45,476	69,286	311	150,245	0,483
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,000	1,368	20,580	80,698	58,286	311	160,932	0,517
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,000	1,026	101,772	29,812	41,846	311	174,456	0,561
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,000	1,881	10,290	20,560	157,780	311	190,511	0,613
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,000	0,000	12,691	32,382	144,746	311	189,819	0,610
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,000	0,000	3,430	46,260	144,746	311	194,436	0,625
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	9,234	11,319	17,990	45,276	311	83,819	0,270
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:						311	0,000	
1.8.1. Analizar.	0,000	6,669	24,696	41,120	85,320	311	157,805	0,507
1.8.2. Sintetizar.	0,000	0,000	10,633	10,280	178,360	311	199,273	0,641
1.8.3. Reflexionar.	0,000	20,520	10,290	28,784	140,630	311	200,224	0,644
1.8.4. Observar.	0,000	14,193	0,686	36,494	102,900	311	154,273	0,496
1.8.5. Descubrir.	0,000	0,000	2,058	10,280	195,510	311	207,848	0,668
1.8.6. Redactar con claridad.	0,000	0,684	1,372	1,542	205,800	311	209,398	0,673
1.8.7. Escribir correctamente.	0,000	0,000	0,686	8,224	200,998	311	209,908	0,675
1.8.8. Leer comprensivamente.	0,000	0,684	29,155	34,952	139,258	311	204,049	0,656
TOTAL						311	2686,996	8,640

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaboración: Rosmaira Martínez G.

De acuerdo a los datos recopilados a los estudiantes acerca de las habilidades pedagógicas y didácticas de los profesores, el profesor desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades, Sintetizar, el 0,675 escribe correctamente , un 0.673

redacta con claridad, mientras el 0,668 descubre explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados, un 0,625 adecua los temas a los intereses de los estudiantes, 0,610 ejemplifica los temas tratados, por lo que se determina que los estudiantes en las actividades diarias de clases que reciben ellos asimilan y aprenden las diferentes conocimientos impartidos por el docentes desarrollando muchas habilidades en su aprendizaje.

Tabla 20

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN			TOTAL			VALORACIÓN	VALORACIÓN
(4.12 PTOS)						(311 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0,000	0,000	12,348	46,260	126,910	311	185,518	0,597
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,000	0,684	1,372	35,980	157,380	311	195,416	0,628
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,000	0,171	1,029	1,028	209,230	311	211,458	0,680
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,000	0,855	1,372	10,280	192,080	311	204,587	0,658
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,000	1,368	2,744	20,560	174,930	311	199,602	0,642
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	1,026	12,348	18,504	144,060	311	175,938	0,566
TOTAL							1172,519	3,770

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaboración: Rosmaira Martínez G.

Mediante la evaluación efectuada a los estudiantes acerca de las habilidades de sociabilidad pedagógicas de los docentes, el 0,680 recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior, el 0,658 pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, mientras el 0,642 realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase, el 0,628 usa el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan, por lo que se analiza que el docente fomenta las habilidades de sociabilidad la amabilidad, cortesía aspectos importantes para los estudiantes siempre promoviendo e incentivando al aprendizaje y el desarrollo académico de los mismos.

Tabla 21

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
INDIVIDUALES (4.80 PTOS)						(311 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0,000	0,855	1,372	5,140	203,056	311	210,423	0,677
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,000	0,684	1,372	1,028	205,800	311	208,884	0,672
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,000	0,171	5,145	71,960	106,330	311	183,606	0,590
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0,000	6,840	20,580	20,560	113,190	311	161,170	0,518
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,000	0,000	10,290	0,514	192,080	311	202,884	0,652
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,000	3,933	18,865	19,018	133,770	311	175,586	0,565
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0,000	0,000	1,029	3,598	206,486	311	211,113	0,679
TOTAL						311	1143,243	3,676

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaboración: Rosmaira Martínez G

De la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, acerca de la atención a los estudiantes con necesidades individuales el 0,679 promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase, mientras el 0,677 se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes, el 0,652 recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado, el 0,565 agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial, por lo que se determina que los docentes en este proceso resulta de extraordinaria importancia enseñar a los alumnos no solo a conocer su propio proceso de aprendizaje, sino también a concebir sus propias estrategias sobre la base de sus necesidades, lo cual contribuye a la autorregulación del aprendizaje, y por ende, al desarrollo de la independencia cognoscitiva.

Tabla 22

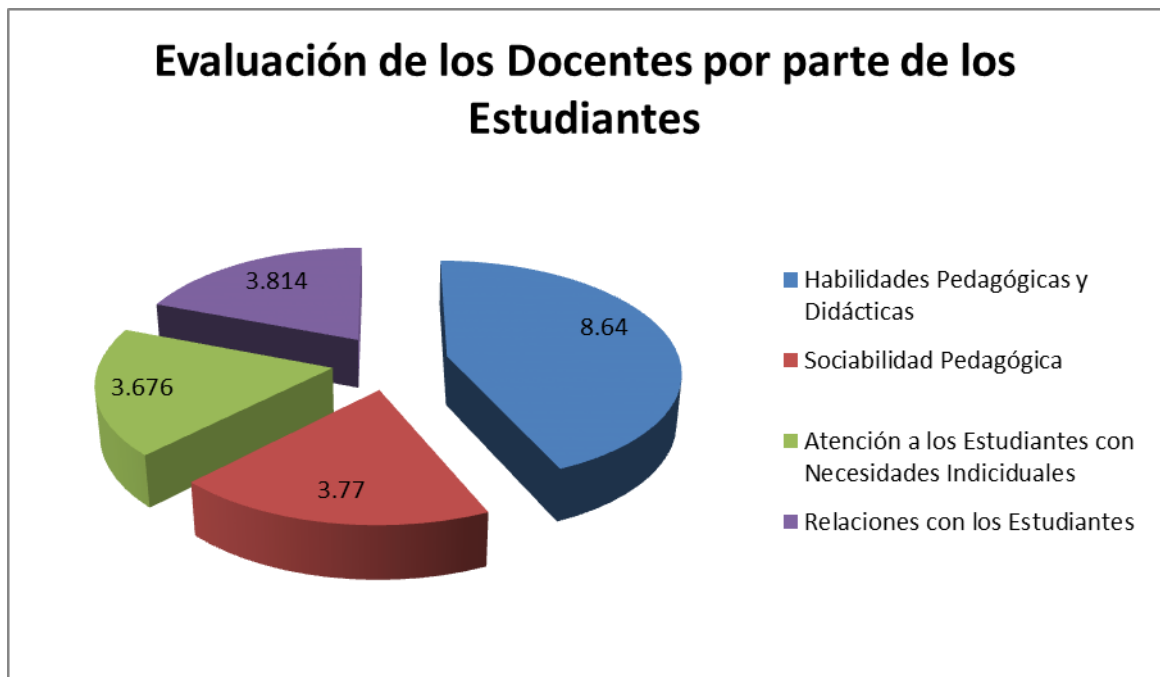
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(311 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,000	0,850	1,029	27,242	171,500	311	200,621	0,645
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,000	0,171	0,000	5,140	205,800	311	211,111	0,679
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	3,420	7,546	28,270	144,060	311	183,296	0,589
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	0,342	11,319	5,654	176,988	311	194,303	0,625
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0,000	0,855	6,860	13,364	178,360	311	199,439	0,641
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,000	0,513	10,280	51,400	135,142	311	197,335	0,635
TOTAL						311	1186,105	3,814
	PUNTAJE TOTAL 24 PUNTOS							19,900

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaboración: Rosmaira Martínez G

De acuerdo a la información recopilada acerca de la relaciones con los estudiantes , el 0,679 de los docentes enseñan a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo, el 0,645 enseña a respetar a las personas diferentes, el 0,641 Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física, mientras 0,635 trata a los estudiantes con cortesía y respeto, se determina que existe una buena relación y comunicación con los estudiantes pero se debe mejorar para incrementar el nivel de aprendizaje.

Figura 4



En la figura 3, las dimensiones evaluadas son cuatro, las habilidades pedagógicas y didácticas cuyo valor es de 8,640 donde se destaca que el docente desarrolla en los estudiantes las habilidades de: analizar, sintetizar, reflexionar, observar, descubrir, redactar con claridad, escribir correctamente y leer comprensivamente. En las habilidades sociabilidad pedagógica cuyo valor es de 3,770 se destaca que el docente recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior. Atención a los estudiantes con necesidades individuales 3,676 donde sobresale el docente que se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes. Relación con los estudiantes 3,814 se destaca que el docente enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo. Su puntaje total es de 19,900 /24

**EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O
REPRESENTANTES**

Tabla 23

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (311 cuestionarios)	VALORACIÓN	VALORACIÓN
							TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,000	0,844	1,684	5,056	160,170	311	167,754	0,795
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,000	0,844	3,789	7,584	151,740	311	163,957	0,777
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,000	0,211	8,420	13,904	134,880	311	157,415	0,746
TOTAL							489,126	2,318

De la evaluación a los padres de familia y/o representantes acerca de la relación con la comunidad un 0,795 del valor promedio comenta que planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes , un 0.777 colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, un 0,746 contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad, analizando la encuesta realizada se establece que la finalidad y el propósito indispensable es mejorar la comunicación con la comunidad para tener un desarrollo optimo en las planificaciones de las actividades siendo los padres el factor fundamental para ayudar al crecimiento educativo de los estudiantes.

Tabla 24

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(311 cuestiona rios)	TOTAL	PROMEDI O
El docente:	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,000	0,844	5,894	22,120	126,450	311	155,308	0,736
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,000	5,486	2,105	56,248	75,027	311	138,866	0,658
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0,000	0,633	8,420	8,848	144,996	311	162,897	0,772
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o Representado.	0,000	0,000	2,105	1,896	171,129	311	175,130	0,830
TOTAL							632,201	2,996

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

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

De acuerdo a la evaluación a los Docentes por parte de los Padres de Familia y/o Representantes acerca de las Normas y Reglamentos ellos determinan que el 0,830 se comunica con ellos para informarles sobre el rendimiento de su hijo o representado el 0,772 entrega las calificaciones oportunamente, un 0,736 es puntual a la hora de iniciar las clases, el 0,658 permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, según lo analizado los padres de familia consideran que es fundamental que se cumplan las normas y reglamentos que establece la institución, también ellos consideran que los docentes siempre permanecen al tanto de los estudiantes analizando el incremento de su conocimiento, consideran indispensable que los padres deben estar informados del rendimiento académico de sus hijos.

Tabla 25

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(311 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0,000	0,633	10,525	44,240	93,573	311	148,971	0,706
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,000	6,330	4,210	25,912	109,590	311	146,042	0,692
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	2,743	8,420	14,536	130,665	311	156,364	0,741
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,000	1,055	2,526	63,200	80,085	311	146,866	0,696
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,000	5,486	8,420	44,240	67,440	311	125,586	0,595
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,000	0,633	14,735	25,280	105,375	311	146,023	0,692
TOTAL							869,852	4,123

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

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

Según los datos recopilados de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes acerca de la Sociabilidad Pedagógica, el 0,741 enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes, 0,706 Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto, mientras que un 0,695 toma en cuenta las sugerencias , preguntas, opiniones, y criterios de su hijo o representado, el 0,692 resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente, por lo que se establece que es indispensable que los padres de familia este siempre informado de la situación el comportamiento de su hijo (a) tratarlo con respecto, conocer su forma de expresarse sus amistades con el fin de llevar un control de su desarrollo como estudiante.

Tabla 26

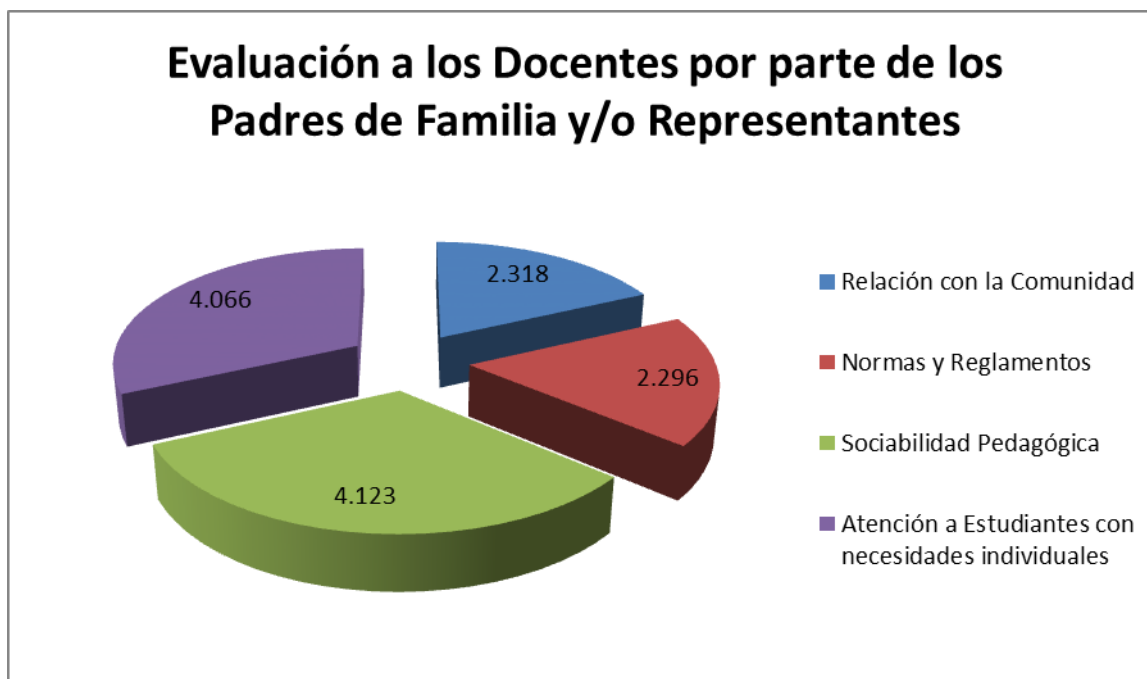
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(311 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,000	0,844	1,684	22,120	134,880	311	159,528	0,756
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,000	7,385	18,945	32,232	48,894	311	107,456	0,509
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,000	2,110	4,631	6,320	143,310	311	156,371	0,741
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,000	2,532	3,368	18,328	126,450	311	150,678	0,714
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,000	2,321	9,262	50,560	82,614	311	144,757	0,686
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,000	1,477	10,525	53,720	73,341	311	139,063	0,659
TOTAL							857,853	4,066
	PUNTAJE TOTAL 16 PUNTOS							13.503

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

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

Según el estudio realizado a los padres de familia y/o representantes acerca de la atención a estudiantes con necesidades individuales los padre opinan que el 0,756 recomienda que se atienda a su hijo o representado de manera específica, un 0,741 Le asigna tareas especiales a su hijo o representado , 0,714 respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase , y el 0,686 Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento, el 0,659 realiza talleres de recuperación pedagógica . Es indispensable que los padres ayuden a controlar que vuestros hijos efectúen sus tareas diariamente para así aportar con el desarrollo académico de ellos, fomentando al cumplimiento a sus hijos de sus obligaciones y responsabilidad que tienen en su preparación como profesionales.

Figura 5



La figura 4 refleja cuatro dimensiones de la evaluación que hacen los padres de familia y/o representantes a los docentes:

Relación con la comunidad con un valor de 2,318, donde se destaca que el docente planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes. Normas y reglamentos con un valor de 2,996, destacándose el docente como la persona que se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado. Sociabilidad pedagógica con un valor de 4,123 donde se destaca al docente que enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes. Atención a estudiantes con necesidades individuales con un valor de 4,066 donde el docente atiende a su hijo o representado de manera específica, obteniendo esta dimensión evaluativa un puntaje total de 13,503/16

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

Tabla 27

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACION	VALORACIÓN	
El docente:		
	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	18	17
2. Inicia su clase puntualmente.	16	19
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	20	15
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	15	20
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	30	5
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	27	8
Total respuestas	126	84
Puntaje total.	157,5	0,000
Puntaje promedio.	4,5	0,000

Fuente: Observación de la Clase impartida por el docente

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

Mediante la observación de las clases del docente que imparte diariamente se logró determinar que gran parte de ellos presentan el tema de clases a los estudiantes ,realizan una evaluación diagnostica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, revisan las tareas enviadas a casa, pero una mediana parte de ellos inicia sus clases puntualmente y un número reducido da a conocer los objetivos de la clase, siendo esta una falencia ya que los estudiantes deben conocer los objetivos fundamentales de la clase que les imparten sus docentes con el fin de que conozcan la importancia del tema. ,

Tabla 28

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
	VALORACIÓN	
El docente:		
	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	25	10
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	26	9
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	17	18
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	17	18
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	14	21
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	18	17
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	20	15
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	20	15
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	18	17
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	10	25
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	10	25
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	15	20
13. Envía tareas	25	10
Total respuestas	235	220
Puntaje total.	293,750	0,000
Puntaje promedio.	8,393	0,000

Fuente: Clase del docente por parte del maestrante

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

De acuerdo a la observación de las clases que imparte el docente analizamos que en el proceso de enseñanza aprendizaje el profesor considera importante las experiencias previas de los estudiantes antes de partir con la clase, mientras determinan que es fundamental que se presenten ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones a los estudiantes la cual es una estrategia para que los estudiantes presenten atención y aprendan de las actividades que realizan

diariamente, una mediana parte asigna a los estudiantes actividades claras para que logren ejecutar exitosamente su aprendizaje y también refuerzan la explicación brindada en las clases o pregunta las dificultades que poseen en el tema tratado. Un porcentaje alto de profesores no realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase tampoco evidencia seguridad en la presentación del tema y no Envía tareas, lo que da a entender que en esta institución hay falencias en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Tabla 29

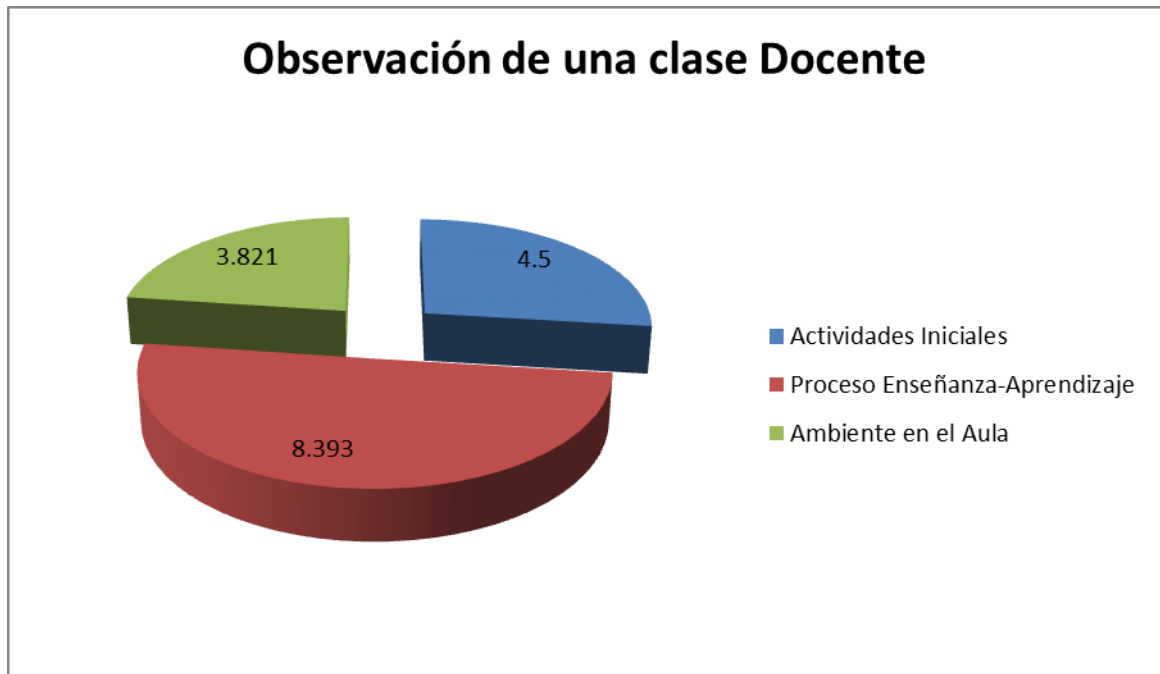
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
	VALORACIÓN	
El docente:		
	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	20	15
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	22	13
3. Valora la participación de los estudiantes.	24	11
4. Mantiene la disciplina en el aula.	23	12
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	18	17
Total respuestas	107	68
Puntaje total.	133,750	0,000
Puntaje promedio.	3,821	0,000
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	16,714	0,000

Fuente: Clase del docente por parte del maestrante

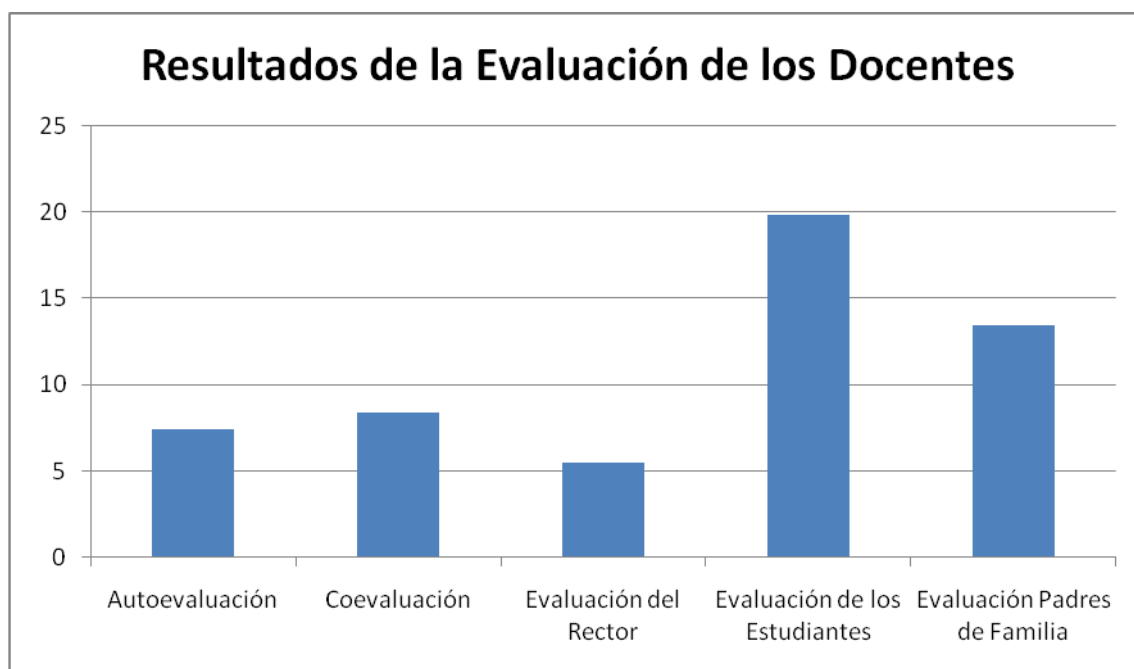
Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez Garcés

La observación realizada en la sala de clase se analizó que los docentes consideran afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres), ya que es importante tratar con respeto y amabilidad a los alumnos, también valora la participación de los estudiantes, con los conocimientos que ellos aportan ayudándolos a que se desenvuelvan diariamente y pierdan el temor, se constató que para el docente es fundamental mantener la disciplina en el aula, para que no se genere desorden, una mediana parte de los docentes a diario están motivando a los estudiantes a participar activamente en la clase para evaluar su desempeño y rendimiento.

Figura 6



En la figura 5, se destaca el **SI** en la mayoría de los criterios a evaluar. Las actividades iniciales, destacando cuando el docente presenta el tema de clase a los estudiantes y revisa las tareas enviadas a casa, como parte fundamental en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se destaca el docente quien presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones, y considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase con el fin de activar conocimientos previos. Ambiente en el aula, destacando al docente dándole una valoración a la participación de los estudiantes y manteniendo la disciplina en el aula, lo que genera un valor promedio de 16,714 / 20.



CALIFICACIÓN INSTRUMENTO:	BTENIDAS/ POR	PUNTOS	CATE G.	EQUIVALEN CIA
Autoevaluación de los docentes		7,424		
Coevaluación de los docentes		8,431		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director,		5,503		
Evaluación de los docentes por los estudiantes		19,90		
Evaluación de los docentes por los padres de familia		13,50		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS		54,761		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:		25,107		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES		79,868	A	EXCELENTE

Según la investigación realizada el 7,424 corresponde a la autoevaluación de los docentes mientras el 8,431 la coevaluación de los docentes, el 5,503 es

la evaluación de los docentes por el Rector, Vice-rector o Subdirector y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio), 19,90 evaluación de los docentes por los estudiantes, 13,50 de la evaluación de los docentes por los padres de familia, obteniendo una calificación final de 79,868 reflejando un excelente resultado por lo que se determina que en la institución si se está llevando un control del cumplimiento de las diferentes políticas, reglas, actividades y responsabilidades, el colegio debe de seguir mejorando diariamente para incrementar el nivel académico y crecer institucionalmente, entre ellas integrar el conocimiento y el uso de las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje..

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR

Tabla 30

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175

1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	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	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175

1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000		0,233	1	0,233	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
TOTAL							13,152	13,152

Fuente: Autoevaluación del Director o Rector

Elaboración: Rosmaira Martínez Garcés

En la autoevaluación del director o Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de la sociabilidad pedagógica, la valoración promedio es de 0,233 que corresponde a que el rector asiste puntualmente a la institución, también controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales, rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes, organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo, también comentaron que buscan otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución, se determina que las autoridades del colegio que fomentan la puntualidad ubicándose como ejemplo, controlando el cumplimiento del personal que labora en el colegio, es indispensable que las autoridades estimulen a los docentes a regirse a las normas vigentes para un excelente rendimiento institucional.

Tabla 31

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(1 cuestionario)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	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 escolar.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL						1	2,620	2,620

Fuente: Autoevaluación del Director o Rector

Elaboración: Rosmaira Martínez Garcés

El análisis de la autoevaluación al Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de las competencias pedagógicas el 0,233 Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica, Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar, el 0,175 Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes, Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. El docente debe regirse a las ordenes de las autoridades, es importante que el Rector este pendiente y controlando el rendimiento del personal para disminuir los problemas en el aprendizaje y fomentar un aprendizaje de calidad.

Tabla 32

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL							1,981	1,981
PUNTAJE TOTAL (20 PUNTOS)								17,753

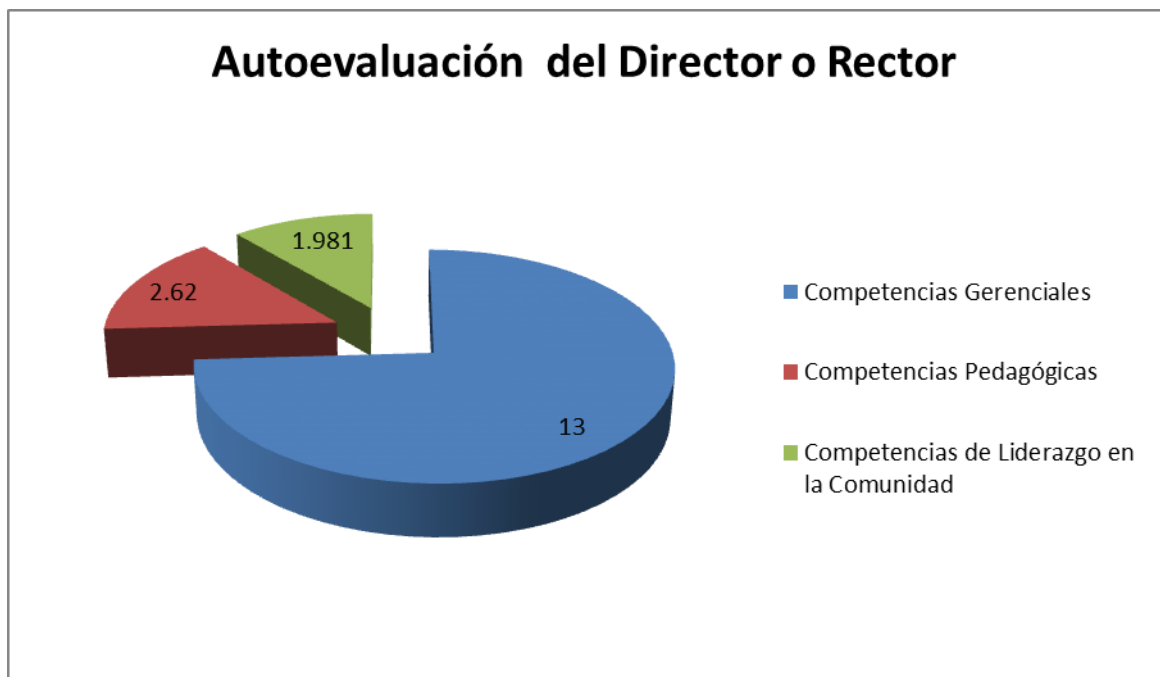
Fuente: Autoevaluación del Director o Rector

Elaboración: Rosmaira Martínez Garcés

Mediante la investigación realizada al Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico sobre las competencias de liderazgo en la comunidad, el 0,233 mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas y promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y

educativas, el 0,175 mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad por lo que se considera que las autoridades efectúan de forma adecuada el liderazgo con la comunidad, para mantener informada del desenvolvimiento académico de los estudiantes.

Figura 7



La figura 7 muestra tres dimensiones a evaluar en la autoevaluación del director o rector: Competencias gerenciales con un puntaje de 13,152. Competencias pedagógicas 2,620. Competencias de liderazgo en la comunidad 1,981 obteniendo un puntaje total de 17,753/20 lo que demuestra que el rector tiene liderazgo y cumple en un alto porcentaje con las competencias que le compete.

Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Directivo o Técnico

Tabla 33

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(6 cuestionario)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,944	6	7,298	0,216
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,000	0,000	0,000	0,000	1,146	6	1,146	0,191
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,146	6	1,146	0,191
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,000	1,146	6	1,146	0,191
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,146	6	1,146	0,191
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	6	1,062	0,177
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,236	0,354	0,472	6	1,062	0,177
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
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	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236

respectivos.								
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236

1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6		
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226

recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.								
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.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
TOTAL							88,405	13,518

Fuente: Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Rosmaira Martínez Garcés

En la evaluación realizada al Rector por Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de las competencias gerenciales, un 0,216 asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo, el 0,236 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual, el 0, 226 elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución, el informe anual de labores, por lo que se determina que las autoridades efectúan concejo directivo para coordinar y trabajar con los horarios de clases para tener una mejor organización.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)								
	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(6 cuestionario)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	7,416	0,236
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.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,944	6	1,239	0,207
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,000	0,000	0,118	0,177	0,944	6	1,239	0,207
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,472	0,354	0,000	6	0,826	0,138
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,236	0,531	0,236	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,354	0,354	0,236	6	0,944	0,157
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226

estudiantes que lo requieran.								
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,142	6	0,142	0,024
<i>TOTAL</i>							22,603	3,767

Fuente: Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Rosmaira Martínez Garcés

De acuerdo a la evaluación al Rector por los Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de las competencias pedagógicas el 0,236 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, un 0,236 realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución, Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, un 0,226 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, y algunas veces un 0,157 supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos y observa el desarrollo de clases del personal docente, gestión que debe de hacerse en forma más regular, para poder detectar a tiempo cualquier falencia en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes. De esta manera estarán al tanto de su desarrollo educativo.

Tabla 35

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)								
	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(6 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,416	6	1,416	0,236
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,944	6	1,298	0,216
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,177	1,180	6	1,357	0,226
TOTAL							12,508	2,085
PUNTAJE TOTAL (20 PUNTOS)								19,370

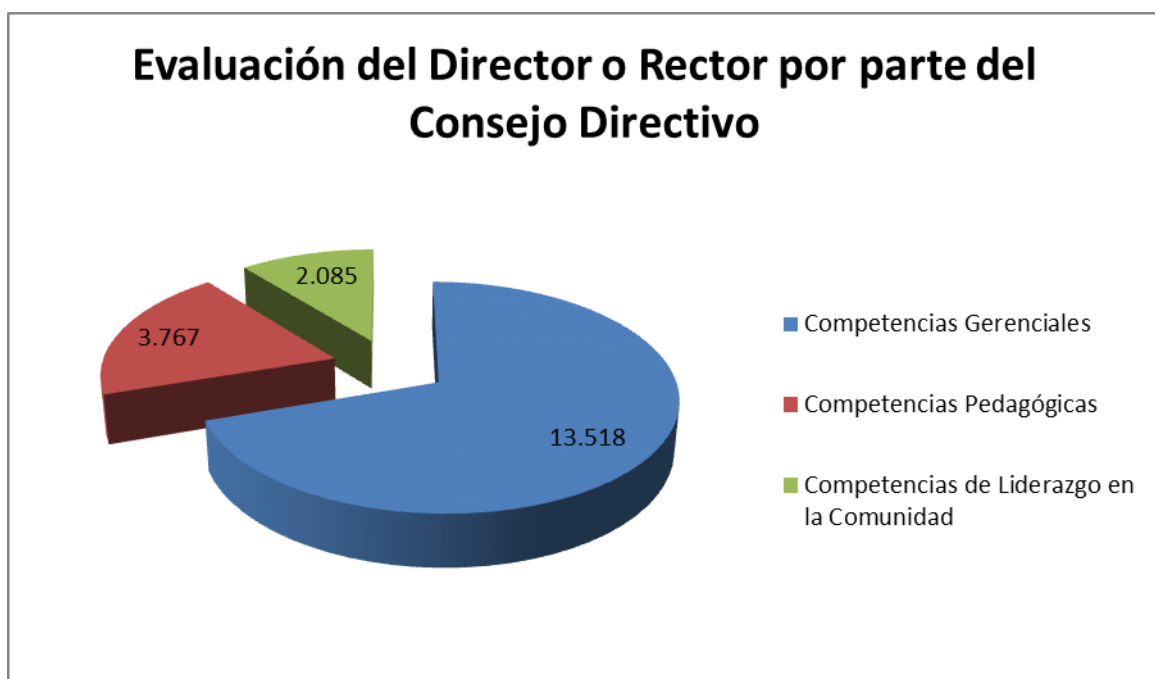
Fuente: Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Rosmaira Martínez Garcés

Mediante la evaluación realizada al Rector por los Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de las competencias de liderazgo en la comunidad el 0,236 Mantiene comunicación

permanente con la comunidad educativa, Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, el 0,226 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, un 216 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, de la comunidad.

Figura 8



En la figura 8, podemos observar que el director obtiene porcentajes parecidos a la evaluación anterior, ante esto podemos decir que es importante que se mantenga la capacidad de liderazgo, porque es el punto más importante para el correcto direccionamiento de la institución, que aunque este tenga las habilidades gerenciales es necesario que tenga también las de líder. Se establece un índice de 19.37 puntos sobre 20 donde las autoridades fomentan el cumplimiento se rigen a las reglas, estatutos que deben de cumplir y hacer cumplir al personal que labora en el Colegio.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 36

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionar ios)	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIÓ N PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	1,072	1,072	4	2,144	0,536
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	2,860	0,000	0,000	4	2,860	0,715
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
TOTAL							38,429	9,607

Fuente: Evaluación del Rector por los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Rosmaira Martínez G.

Según el análisis de la evaluación al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias gerenciales el 0,715 dice que exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual, asiste puntualmente a la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, por lo que se determina que las autoridades de la institución exigen principalmente la puntualidad del personal, ellos analizan y evalúan el cumplimiento de las obligaciones dictaminadas a cada uno, deben ser desempeñadas con eficiencia, efectividad y calidad para alcanzar los objetivos institucionales del colegio.

Tabla 37

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionario s)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
TOTAL							14,300	3,575

Fuente: Evaluación del Rector por los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Rosmaira Martínez G.

Mediante la evaluación al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias pedagógicas el 0,715 orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, , Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, las autoridades tienen la obligación de buscar métodos pedagógicos de progreso, la utilización como apoyo didáctico de

equipos y tecnologías para la enseñanza-aprendizaje, así como los procesos y técnicas administrativas de la institución, todo ello con una visión integral, aprendiendo el manejo de grupos, la elaboración de diagnósticos buscando la solución de problemas en contexto y la toma de decisiones para la mejora pedagógica.

Tabla 38

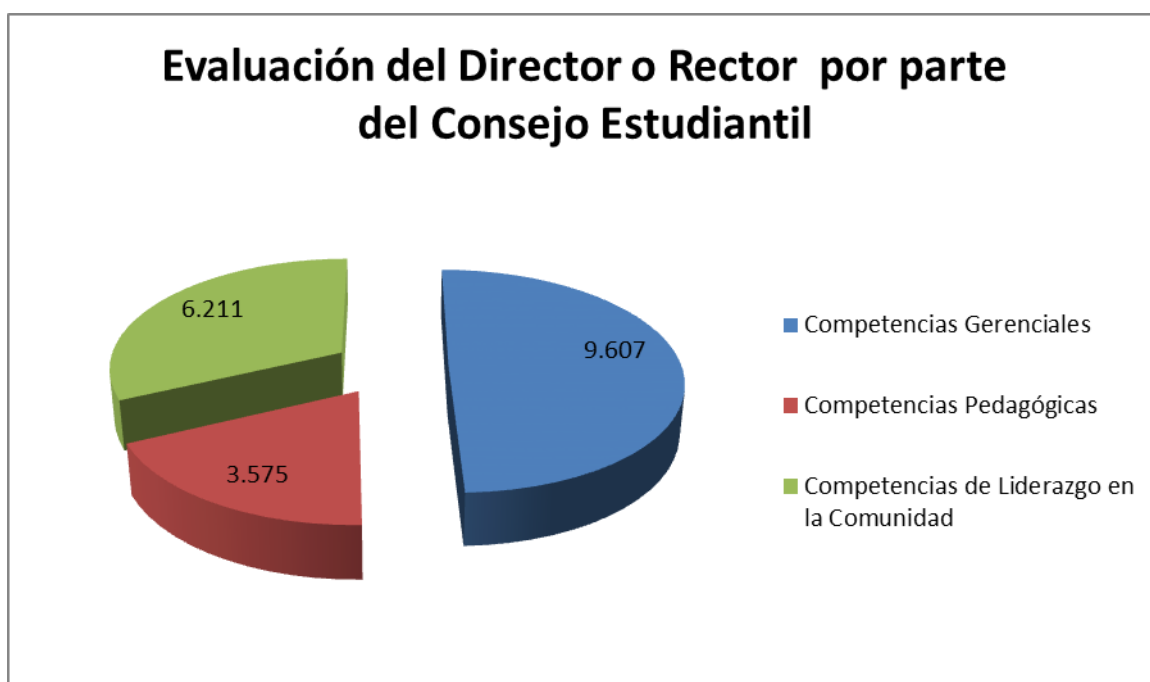
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
(6.43 PTOS)	VALORACIÓN					(4 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	2,860	0,000	4	2,860	0,715
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	2,860	0,000	4	2,860	0,715
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
TOTAL								6,211
				PUNTAJE TOTAL (20 PUNTOS)				19,394

Fuente: Evaluación del Rector por los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Rosmaira Martínez G.

De acuerdo al estudio realizado al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias de liderazgo en la comunidad el 0,715 reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, el 0,491 Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. el rol del educador, facilitarlos aprendizajes de los estudiantes con la finalidad de formar profesionales competentes, las autoridades son aquellas que tiene la capacidad de conducir a otros en un proceso que permitirá alcanzar el objetivo institucional la excelencia educativa.

Figura 9



En la figura 9, podemos evidenciar que casi todos los miembros del consejo estudiantil tienen la misma opinión del director, en cuanto al buen manejo de competencias gerenciales, competencias pedagógicas y el buen liderazgo que posee, como lo hemos visto en los anteriores gráficos, debemos insistir en esta competencia porque es un pilar fundamental dentro del manejo de una institución educativa. Se estableció un índice de 19.394/20

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 39

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (20 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643

1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	1,608	1,430	5	3,038	0,608
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.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
TOTAL							78,466	11,582

Fuente: Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Rosmaira Martínez G.

De la evaluación al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias gerencial es el 0,715 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución, Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, el 0,679 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, Asiste puntualmente a la institución, un 0,643 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, por lo que se determina que las autoridades exigen a los docentes y al

personal que labora en la institución que sean puntuales para que se fomente como ejemplo a los estudiantes y al buen cumplimiento de sus obligaciones.

TABLA 40

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	VALORACIÓN						TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	1,072	3,575	5	4,647	0,929
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
TOTAL							21,806	2,788

Fuente: Rector por el Comité Central de Padres de Familia

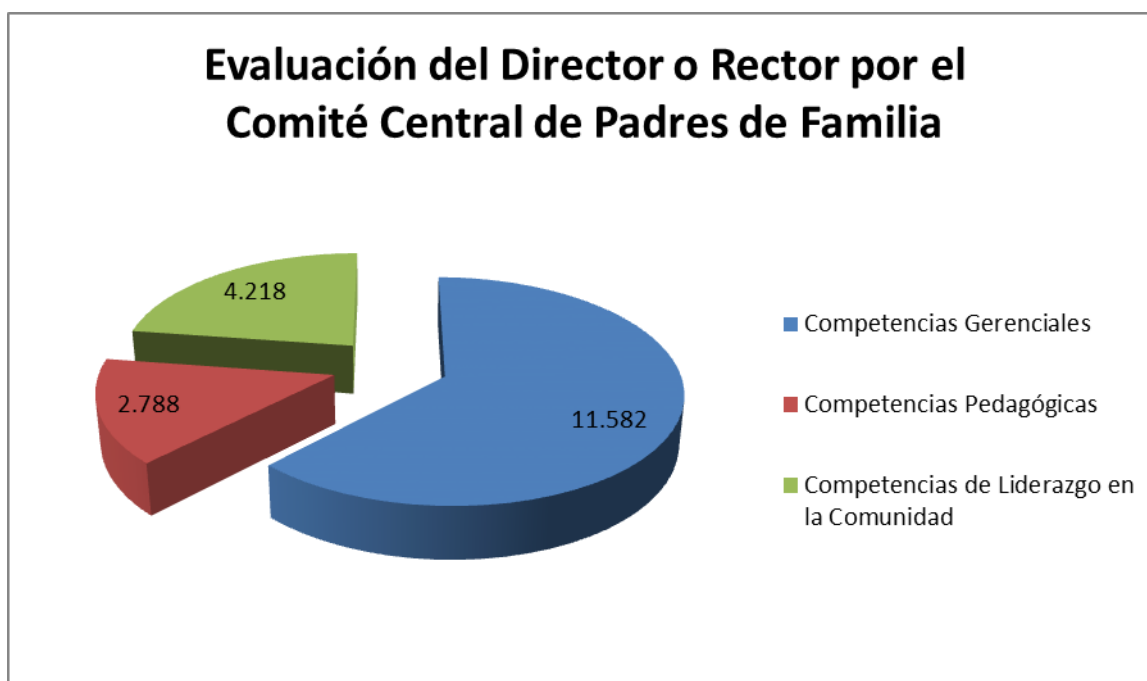
Elaboración: Rosmaira Martínez G.

Mediante el análisis de la evaluación al Rector por el Comité Central de Padres de Familia referente a las Competencias Pedagógicas el 0,929 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, 0,715 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, 0,679 garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, por lo que se determina que las autoridades respondieron que lo principal es garantizar el respeto de los derechos a los estudiantes se considera fundamental el papel de las autoridades en el cumplimiento satisfactorio de las necesidades académicas de los estudiantes garantizando la calidad y superación en la comunidad educativa.

TABLA 41

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)						VALORACIÓN	VALORACIÓN
						TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	0,715
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	0,715
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	0,679
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	0,715
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	0,715
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	0,715
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	0,715
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	0,679
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	0,679
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	0,715
TOTAL							35,213
Fuente: Rector por el Comité Central de Padres de Familia Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez G.						PUNTAJE TOTAL (20 PUNTOS)	18,589

Figura 10



En la figura 10, el Comité central de Padres de Familia considera que el director está en la total capacidad de gerenciar esta institución como líder de cada proceso del conocimiento y acompañante de sus docentes en la búsqueda de la calidad en el proceso educación-aprendizaje. Se estableció un índice de 18,589 puntos sobre 20.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Tabla 42

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionari os)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167

1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
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.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL								
TOTAL							11,700	11,700

Fuente: Rector por el Supervisor Escolar

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez G.

De acuerdo a la evaluación al Rector por el Supervisor Escolar acerca de las competencias gerenciales el 0,223 asiste puntualmente a la institución, rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, 0,167 hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, algunas veces 0,112 estimula y sanciona a personal, de acuerdo con

las normas legales vigentes, controla, planifica, sanciona y estimula que el personal cumpla con las actividades escolares según las actividades encargadas a cada uno de ellas, incentivando al personal a un trabajo y un desenvolvimiento laboral eficiente y eficaz estableciendo las actividades en base a los objetivos que deben de cumplirse, es fundamental dar a conocer al personal, estudiantes y la comunidad el informe anual de labores, para conocer la distribución de los recursos que realiza la institución.

Tabla 43

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionario s)	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
TOTAL							2,173	2,173

Fuente: Rector por el Supervisor Escolar

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez G.

Según el análisis de la evaluación al Rector por el Supervisor Escolar acerca de las competencias gerenciales el 0,167 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 , asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, un 0,112 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, se analiza que el principal fin es de mantener la calidad educativa de los estudiantes, planificando, organizando proyectos educativos para el mejoramiento institucional, capacitando al personal del colegio con metodologías y estrategias, a fin de que los estudiantes sean significativos y funcionales en las actividades académica.

Tabla 44

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionar ios)	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
TOTAL						1	1,894	1,894
PUNTAJE TOTAL (20 PUNTOS)								13,594

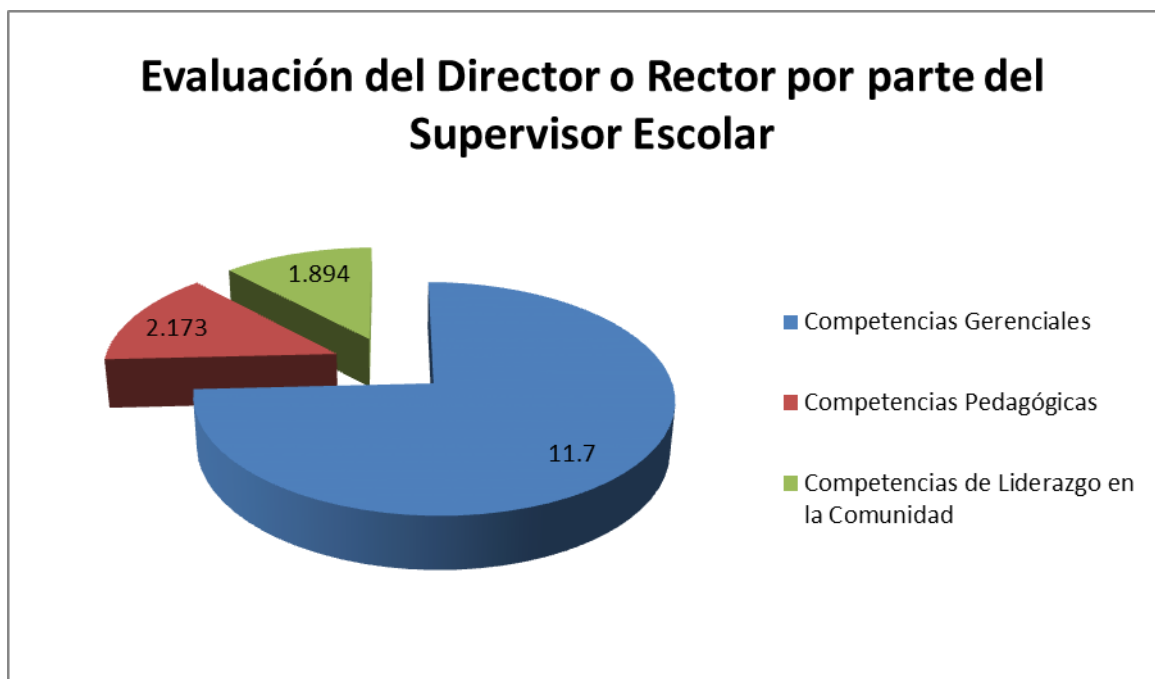
Fuente: Rector por el Supervisor Escolar

Elaboración: Rosmaira del Socorro Martínez G.

Mediante los datos recopilados al Rector por el Supervisor Escolar en base a las competencias de liderazgo en la comunidad se determina que el 0,223 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, Mantiene buenas

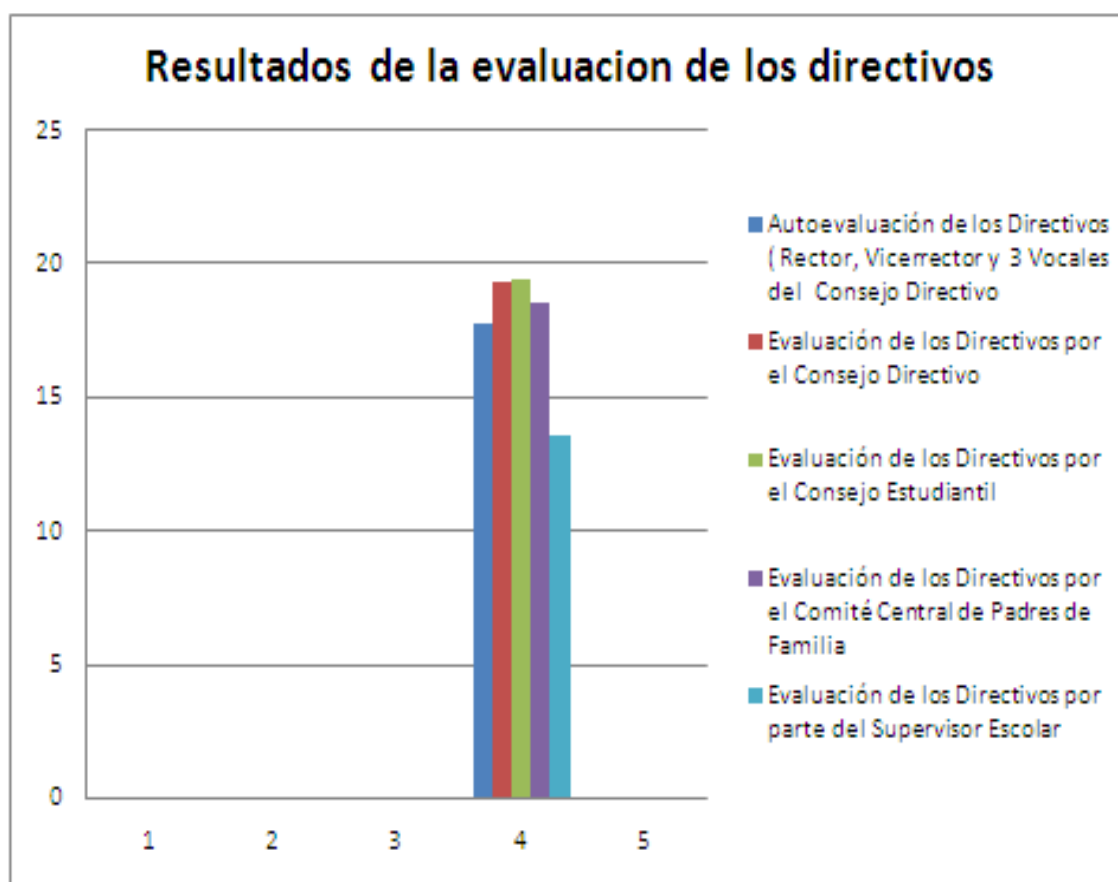
relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad, el 0,167 reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, 0,112 . Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, se determina que la evaluación de la competencia del rector debe establecer una comunicación permanente con la comunidad, también es importante promover el desarrollo y vinculación de las actividades con las entidades comunitarias para mejorar las relaciones entre las autoridades de la institución y la comunidad, además alcanzar los logros en el aprendizaje de los estudiantes.

Figura 11



El Supervisor Escolar de la Zona, considera que el señor Rector del Colegio “24 de Mayo” posee buen liderazgo, buenas competencias pedagógicas y buenas competencias gerenciales, sin embargo considera que debe mejorar algunos aspectos en cada una de estas, con el fin de mejorar la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se estableció un índice de 13,594 puntos sobre 20.

CALIFICACIONES OBTENIDAS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	17,753		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	19,370		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	19,394		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	18,589		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	13,594		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	88,699	A	EXCELENTE



CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	79,868	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	88,699	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	84,284	A	EXCELENTE

Tabla 45

CALIFICACIÓN

CALIFICACIÓN INSTRUMENTO:	OBTENIDOS/ POR	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES		7,424		
COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)		8,431		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR		5,503		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES		19,900		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES		13,500		
OBSERVACIÓN DE CLASE		16,714		
AUTOEVALUCION DEL RECTOR		17,753		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO		19,370		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL		19,394		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA		18,859		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR		13,594		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES		79,868/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS		88,699/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA		84,284/100	A	EXCELENTE

5.2. Calificación de desempeño

5.2.1. Calificación del desempeño profesional docente

Luego de efectuar la valoración del nivel por medio del análisis de las encuestas realizadas se determina una calificación de 79.868 / 100 puntos lo cual se puede llegar a calificar el desempeño profesional del docente con un A (excelente).

La docencia es una de las funciones sustantivas de la universidad ecuatoriana, que se concreta en los procesos de formación científico-técnica y humanística de profesionales que contribuyen efectivamente en la solución de los problemas locales, regionales, nacionales. En la evaluación del desempeño docente, la docencia es el ámbito de análisis y depende en gran medida de la capacidad profesional, de la capacidad pedagógica y de su práctica de valores. En otras palabras, se valora al profesor con buen desempeño, si “tiene conocimientos”, si los “sabe enseñar” y si es honorable.

5.3. Calificación del desempeño profesional Directivo

De igual manera fueron valorados el desempeño del profesional Directivo obteniendo una calificación de 88,699 puntos sobre 100. De la observación del puntaje total conseguido en el desempeño se puede calificar con A (excelente).

5.4. Calificación del desempeño profesional del Colegio

Para determinar la calificación de desempeño profesional del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo” la cual se la obtiene del desempeño profesional del docente con 79,868 y el puntaje del desempeño del Directivo con 88,699, se establece la calificación de 84,284 sobre 100 puntos, y el puntaje promedio conseguido es A (excelente), lo que refleja que se deben implementar

estrategias pedagógicas para mejorar aún más el sistema, en especial el proceso enseñanza – aprendizaje.

6. Discusión

Con el fin de conocer la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio técnico fiscal “24 de Mayo”, se realizó unas encuestas a los docentes, directivos, padres de familia, alumnos, Miembros de los consejos Técnico o Directivo, y Estudiantil, Comité central de Padres de familia, Supervisor Escolar, y de la observación de la clase impartida por los docentes. Se pudo encontrar dentro de la investigación lo siguiente.

La autoevaluación es una actitud reflexiva que el profesor tiene respecto a su desempeño escolar, esto significa una revisión y fundamentación teórica de su práctica, es decir nos ayuda a darnos cuenta cómo trabajamos con nuestros alumnos, nos ayuda a reconocer si estamos trabajando bien o mal, en esta Institución se puede apreciar que: La práctica de valores, el estímulo, el desarrollo de habilidades pedagógicas, el desarrollo emocional es un disfrute al momento de impartir las clases, el dar un buen trato a los estudiantes, permitir que los estudiantes se integren espontáneamente al ritmo de trabajo, elaborar el plan anual de la asignatura que se imparte, y buscar espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros y proponer alternativas de solución son una base fundamental dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto a la coevaluación que es la opinión de los compañeros evaluados, como este desarrolla las habilidades pedagógicas y didácticas, si cumplen las normas y reglamentos, se pudo apreciar que un porcentaje alto de los docentes del colegio “24 de Mayo” enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional que es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva, Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento y aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes y así poder detectar aquellos aspectos más relevantes para aplicar

en el aula, es decir, indagar qué es lo importante para enseñar, y una vez detectado, que es lo esencial para ser llevado a la práctica. Están dispuestos al cambio participando en investigaciones en nuevas formas de enseñar en el área que le corresponde y en participar en todos los programas de capacitación que el colegio o el gobierno programe.

En lo relacionado al juicio del rector o director de la institución que evalúa a sus docentes, como estos efectúan la sociabilidad pedagógica, la atención a los estudiantes con necesidades individuales, las habilidades pedagógicas y didácticas, la aplicación de normas y reglamentos y la relación con la comunidad, se pudo apreciar: que para el director o rector, un porcentaje alto de los profesores rara vez seleccionan los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, rara vez si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante, rara vez toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes etc. Lo que significa en su opinión que la sociabilidad pedagógica de los docentes debe mejorar, ya que el docente como agente potencial del proceso didáctico debe promover la calidad educativa y por ende el desarrollo humano integral.

En la evaluación hecha por los estudiantes a sus docentes, como este desarrolla las habilidades pedagógicas y didácticas, las habilidades de la sociabilidad pedagógica, la atención a estudiantes con necesidades individuales y la relación con los estudiantes, pudimos apreciar que a juicio de los estudiantes el docente desarrolla en ellos destrezas cognitivas, les recuerda los temas enseñados en la clase anterior siendo la retroalimentación un recurso comunicacional fundamental durante el proceso de conducción de la clase, este pasa a ser un mediador entre el docente y el alumno, pues permite informar a ambos sobre el nivel de logro que se ha alcanzado hasta ese momento, además los estudiantes dicen que ellos promueven la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase y se preocupa por los estudiantes que faltan, enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo y enseña a respetar a las personas diferentes.

Para los padres de familia que evaluaron a los docentes, como este desarrolla la relación con la comunidad, el cumplimiento de las normas y reglamentos, la

sociabilidad pedagógica y la atención a sus hijos con necesidades individuales, un porcentaje alto de padres manifiestan que los docentes planifican y realizan actividades conjuntamente con ellos y sus representados, y además les comunican el rendimiento de sus hijos o representados, enseñan a mantener buenas relaciones entre sus hijos y les asignan tareas específicas.

En la propia autoevaluación que el rector o director realiza sobre sus competencias gerenciales cumple en un alto porcentaje con estas, destacándose su puntualidad en la asistencia a la institución, siendo este un ejemplo a seguir por sus docentes, en cuanto a las pedagógicas se destaca que el rector organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, y finalmente en cuanto a las competencias de Liderazgo en la comunidad tiene buena relación con los docentes y con los miembros de la comunidad Educativa rindiendo cuentas de su gestión, fomenta la puntualidad ubicándose como ejemplo, controlando el cumplimiento del personal que labora en el colegio. Es indispensable que las autoridades estimulen a los docentes a regirse a las normas vigentes para un excelente rendimiento institucional, Solicita a los docentes que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje al inicio del año escolar para que ellos sepan que es lo que se pretende alcanzar, Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. Reconoce que observa con muy poca frecuencia las clases del personal docente y no verifica regularmente la aplicación de la planificación didáctica, competencias que son muy importantes para controlar el rendimiento del personal y así disminuir los problemas en el aprendizaje y fomentar un aprendizaje de calidad.

Según el Concejo directivo o Consejo Técnico de la institución educativa que evalúa al rector, las competencias gerenciales, las pedagógicas y las de liderazgo en la comunidad determinan que el director obtiene porcentajes parecidos a la evaluación anterior, donde él actúa a favor del estudiante para

defender su integridad psicológica, física o sexual, elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo, asiste puntualmente a su jornada de trabajo y elabora el horario de los docentes de acuerdo con las necesidades de la institución y el informe anual de labores, por lo que se determina que las autoridades efectúan concejo directivo para coordinar y trabajar con los horarios de clases para tener una mejor organización. En un promedio que se podría catalogar como bajo se encontró que el rector observa solo algunas veces el desarrollo de clases del personal docente y también poco supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, ante esto podemos sugerir que es importante que se mejore las competencias pedagógicas, ya que con el buen manejo de estas se puede lograr una educación de calidad porque con esta se asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.

Según el análisis de la evaluación al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias gerenciales sobresale donde el Rector exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual, asiste puntualmente a la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, por lo que se determina que las autoridades de la institución exigen principalmente la puntualidad del personal, ellos analizan y evalúan el cumplimiento de las obligaciones dictaminadas a cada uno las cuales deben ser desempeñadas con eficiencia, efectividad y calidad para alcanzar los objetivos institucionales del colegio y finalmente con respecto a esta dimensión sugieren que el rector tome en cuenta con más frecuencia a los padres de familia en la planificación de las labores de la Institución. Referente a las competencias pedagógicas un alto porcentaje de los miembros del consejo estudiantil dicen que el rector orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes y supervisa algunas veces el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, considerando ellos que debía de ser con más frecuencia, las autoridades tienen la obligación de buscar métodos

pedagógicos de progreso, la utilización como apoyo didáctico de equipos y tecnologías para la enseñanza-aprendizaje, así como los procesos y técnicas administrativas de la institución, todo ello con una visión integral, aprendiendo el manejo de grupos, la elaboración de diagnósticos buscando la solución de problemas en contexto y la toma de decisiones para la mejora pedagógica.

De acuerdo al estudio realizado al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias de liderazgo en la comunidad reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. El rol del educador es facilitar el aprendizaje con la finalidad de formar profesionales competentes donde las autoridades son aquellas que tiene la capacidad de conducir a otros en un proceso que permitirá alcanzar el objetivo institucional la excelencia educativa.

Mediante el análisis de la evaluación al Rector por el Comité Central de Padres de Familia referente a las Competencias Pedagógicas, ellos reconocen que el rector realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes por lo que se determina que las autoridades han respondido principalmente a garantizar el respeto de los derechos a los estudiantes lo que se considera fundamental el papel de las autoridades en el cumplimiento satisfactorio de las necesidades académicas de los estudiantes garantizando la calidad y superación en la comunidad educativa.

El Comité central de Padres de Familia considera que el director está en la total capacidad de gerenciar esta institución como líder de cada proceso del

conocimiento y acompañante de sus docentes en la búsqueda de la calidad en el proceso educación-aprendizaje.

De acuerdo a la evaluación al Rector por el Supervisor Escolar acerca de las competencias gerenciales reconoce que asiste puntualmente a la institución, rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes, el Rector controla, planifica, sanciona y estimula que el personal cumpla con las actividades escolares según las actividades encargadas a cada uno de ellas, incentivando al personal a un trabajo y un desenvolvimiento laboral eficiente y eficaz estableciendo las actividades en base a los objetivos que deben de cumplirse, es fundamental dar a conocer al personal, estudiantes y la comunidad el informe anual de labores, para conocer la distribución de los recursos que realiza la institución.

Según el análisis de la evaluación al Rector por el Supervisor Escolar acerca de las competencias gerenciales, 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, asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, se analiza que el principal fin es de mantener la calidad educativa de los estudiantes, planificando, organizando proyectos educativos para el mejoramiento institucional, capacitando al personal del colegio con metodologías y estrategias, a fin de que los estudiantes sean significativos y funcionales en las actividades académicas.

Mediante los datos recopilados al Rector por el Supervisor Escolar en base a las competencias de liderazgo en la comunidad se determina que en un promedio alto el rector Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa, Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad, reconoce públicamente

los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. Es importante promover el desarrollo y vinculación de las actividades con las entidades comunitarias para mejorar las relaciones entre las autoridades de la institución y la comunidad además alcanzar los logros en el aprendizaje de los estudiantes.

Durante la observación de clase a los docentes, pude detectar lo siguiente: En lo relacionado actividades iniciales los docentes detecte algunas falencias: los docentes presentan el tema a los estudiantes pero no dan a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes. Relacionan el tema tratado con la realidad pero un porcentaje alto de ellos no realizan algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes han comprendido el tema ni tampoco utilizan recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.

Los resultados de la valoración a docentes y directivos de la entidad educativa permitieron comprobar las hipótesis planteadas “El actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” pues si bien los docentes de la institución no poseen características de deficiencia, debido a que los procesos enseñanza aprendizaje están bien estructurados e implementados, pues los resultados en el rendimiento de los estudiantes mayoritariamente son buenos, cabe señalar que dichos procesos no se ejecutan del todo en función a los nuevos estándares de calidad, pues solo se toma en cuenta la calificación y no se valora el conocimiento y desarrollo cognitivo del estudiantado. **Hall (1984).** “Evaluar el sistema educativo debe, necesariamente, incluir subsistemas en los que las distintas partes que constituyen o determinan el servicio educativo sean a su vez medidas y analizadas”. Se debe de tomar en cuenta el desarrollo cognitivo del estudiante, motivarlo a conocer más, a que valore el conocimiento.

Frente a estos resultados y conocedores que el sistema educativo está en un Proceso de transformación, para mejorar, es decir conseguir una educación de Calidad es importante la evaluación, ya que este es un instrumento básico que sirve para juzgar la calidad o para redefinir los criterios e indicadores que la describen. 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.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

De acuerdo con las respuestas dadas por los por encuestados y entrevistados, y luego de visualizar las fortalezas y debilidades se llegó a las siguientes conclusiones:

1. El estudio conlleva a reflexionar sobre la calidad de la educación en el Ecuador. En este sentido, la calidad es una filosofía que involucra a toda la comunidad educativa, implica y compromete a todos en un proyecto común en el que se depositan toda expectativa de mejora y progreso, puesto que existe un precedente contradictorio, lo cual ha llevado a la preocupación de las principales autoridades y existe la necesidad de mejorar el sistema educativo en el país.
2. Los resultados de la evaluación del desempeño profesional a docentes en el Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo” demostró que estos poseen un nivel aceptable, 79.869 lo cual indica un rendimiento con características de eficiente, pero necesita ajustarse más a los nuevos estándares de calidad, con el fin de mejorar el desarrollo cognitivo de los estudiantes
3. Según el estudio de campo se determinó que los docentes del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo” implementan algunas estrategias pedagógicas tradicionales como por ejemplo la repetición y la memorización y algunas constructivistas como el razonamiento lógico, pero falta más innovación, ya que las instituciones en la actualidad deben de acogerse a los nuevos estándares educativos, a fin de alcanzar la calidad.
4. La investigación permitió conocer en el pasado se presuponía la calidad de la enseñanza y del aprendizaje como constitutivos del sistema. Se daba por

sentado que más años de estudios tenían necesariamente como consecuencia, ciudadanos mejor preparados y recursos humanos más calificados y productivos. El sistema educativo era una suerte, solo bastaba la preocupación por que la sociedad tuviera acceso al mismo y no se tomaban en cuenta varios aspectos como la calidad educativa y la formación integral – competitiva de los mismos.

5. Analizando los procesos educativos en la entidad, se determinó que esta no ha implementado innovadoras estrategias pedagógicas para mejorar aún más el sistema, en el proceso de enseñanza aprendizaje, como el uso de los TICs la presencia de la Tecnología de la información y de la comunicación, tecnologías que pueden ayudar de diversas maneras, a mejorar la calidad de la educación.
6. Actualmente el colegio cuenta con una sola sala de computación usada por los alumnos solo 30 minutos 1 vez a la semana. no existe una sala de audio para poner en práctica el Listening para el área de inglés. Lo estudiantes y profesores hacen sus exposiciones en la forma tradicional, en el pizarrón, por tal motivo surge la implementación de un proyecto educacional (modelo propositivo), que optimice el desempeño profesional del docente y directivos.
7. El colegio actualmente cuenta con 3 proyectores, dos laptops, una grabadora sofisticada las cuales no son utilizadas ya que el personal docente que en un 90% son persona entre 45 y 50 años dicen desconocer el manejo de estas herramienta.

7.2. Recomendaciones

1. Se debe fortalecer el conocimiento del docente y directivos de la institución educativa, mediante la implementación de seminarios para maestros, a fin de reforzar las estrategias metodológicas aplicadas en el proceso enseñanza aprendizaje en todas sus áreas.

2. Hacer que la evaluación deje de ser un instrumento de castigo, sino más sea un estímulo reconocimiento, regocijo y motivación la convivencia, se debe comunicar para despertar la conciencia, el compromiso y voluntad para participar más activamente en los proyectos individuales y colectivos, a fin de mejorar el sistema educativo.
3. Establecer un Plan de Capacitación a los docentes donde se fomente el uso de las TICs para aprender y para enseñar. Es decir el aprendizaje de cualquier materia o habilidad se puede facilitar mediante las TICs y, en particular, mediante Internet, aplicando las técnicas más adecuadas.
4. Tanto autoridades como docentes deben autoformarse en cuanto a las TICs (proyectores, computadoras, internet, bibliotecas interactivas etc.) para que tengan una concepción clara y puedan llevarlos a la práctica.
5. buscar las oportunidades de ayuda o de mejora en la Educación explorando las posibilidades educativas de las TICs sobre el terreno; es decir, en todos los entornos y circunstancias que la realidad presente, con el propósito de alcanzar la calidad educativa y mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje. .

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

8.1. Título de la propuesta

CAPACITAR A LOS DOCENTES SOBRE EL MANEJO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS PARA QUE LAS INTEGREN PEDAGOGICAMENTE EN EL AULA DE CLASE, CON EL FIN DE MEJORAR LA EDUCACIÓN EN EL COLEGIO TÉCNICO FISCAL “24 DE MAYO” DEL CANTÓN QUEVEDO.

8.2. Justificación

Los resultados de los instrumentos aplicados y el análisis presencial durante mi visita al Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo”, me ha permitido observar debilidades que se necesitan mejorar, y entre ellas una muy importante como es la falta de capacitación de los profesores en el manejo de la Tecnología, lo que conlleva a utilizar metodología obsoleta y cero tecnología dentro del aula. El futuro es ahora como nunca antes en nuestra historia, las nuevas tecnologías se han vuelto inseparables de nuestra vida cotidiana, como Las TICs que ya muy conocidas en estos tiempos y son de mucha ayuda tanto para el estudiante como para el profesor.

La implementación del Plan de Capacitación sobre instrumentos Tecnológicos como las TICs (proyectores, computadoras, internet, bibliotecas interactivas etc.) y estrategias para mejorar la práctica docente y promover el logro del aprendizaje significativo en los alumnos, le permitirá al docente y directivos mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje y adquirir un bagaje amplio de estrategias, además llegar a conocer su función, para que se utilizan y cómo se les puede sacar mayor provecho y así introducir y enseñar a sus alumnos cómo elaborarlas y posteriormente, con las ayudas (moldeamientos, explicaciones, ejercitaciones apropiadas) dar paso a que ellos las puedan aprender y utilizar como estrategias de aprendizaje y a la formación integral del mismo.

8.3. Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Capacitar a los docentes mediante talleres el correcto uso de diferentes recursos didácticos tecnológicos para implementar nuevas estrategias de enseñanza en su sala de clase del Colegio Técnico Fiscal “24 de Mayo” del Cantón Quevedo.

Objetivos Específicos.

- ✓ Facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.
- ✓ Introducir y enseñar a los docentes como manejar éstos recursos didácticos que ellos las puedan utilizar como estrategias de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Socializar los procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro del aprendizaje significativo en los alumnos, con las autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia del Colegio Técnico Fiscal 24 de Mayo, del cantón Quevedo.

8.4. Actividades

- ✓ **Objetivo 1.** Facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías de comunicación..

ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES		
		RECTOR	DOCENTE	PADRES DE FAMILIA
Revisar las actuales estrategias metodológicas tradicionales que usan los docentes del colegio “24 de Mayo” (carteles, pizarra, textos, tareas escritas en el pizarrón, cuadernos, máquina de escribir etc.)	1mese	X	X	
Rescatar las estrategias metodológicas que aun estén vigentes.	2 semanas	X	X	
Proponer las nuevas estrategias metodológicas como Las TIC que son herramientas, soportes y canales que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan información de la forma más variada, que deben ser utilizadas en la didáctica educativa en la enseñanza. (televisor, proyector, internet, computadoras, marcadores, corrector)	1mes	X	X	

Clasificación Recursos Didácticos

	Tradicionales	Nuevas Tecnologías (los recursos más novedosos que no están implementados)
De imagen fija	➤ Pizarra ➤ Rotativa ➤ Papel escrito	➤ Retropoyector ➤ Proyector de diapositivas ➤ Laser-hologramas ➤ Escáner ➤ Impresora
De imagen móvil	➤ Proyector de cine (películas de cine mudo o s-8)	
Auditivos	➤ Radio ➤ Teléfono ➤ Altavoces	➤ Reproductor de Cd
Auditivos visuales fijos		➤ Proyector y magnetofón (diaporama) ➤ Lector libro sonoro o página sonora
Auditivos visuales móviles	➤ Proyector de cine ➤ Magnetoscopio ➤ Televisor	➤ Ordenador (podría estar en todos los apartados) ➤ Reproductor CD-ROM ➤ Reproductor DVD ➤ Vídeo proyector
Interactivos	➤ Pizarra (permite interacción)	➤ Reproductor DVD-rom o CD-rom

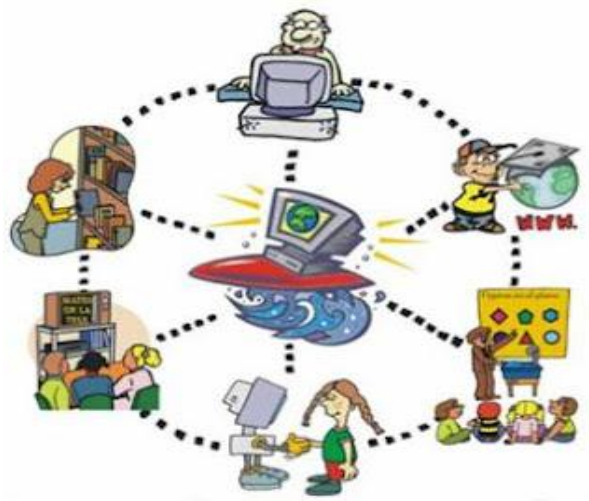
- ✓ **Objetivo** 2.Introducir y enseñar a los docentes el manejo de estos recursos didáctico, que ellos las puedan utilizar como estrategias de enseñanza aprendizaje.

ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES		
		RECTOR	DOCENTE	PADRES DE FAMILIA
Incluir talleres de capacitación a los docentes para el manejo de las nuevas herramientas tecnológicas (las TICs). Computadoras, el internet, laboratorios, marcadores, proyector, bibliotecas interactivas etc.	Durante todo el periodo escolar	X	X	
Evaluar junto con los estudiantes la aplicación de las nuevas recursos didácticos.	1 mes	X	X	
Mejorar las estrategias que presenten falencias.	2 semanas	X	X	

- ✓ **Objetivo 3.** Socializar los procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro del aprendizaje significativo en los alumnos, con las autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia del Colegio Técnico Fiscal “24 de Mayo”, del cantón Quevedo.

ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES		
		RECTOR	DOCENTE	PADRES DE FAMILIA
Hacer un balance con respecto a lo aprendido por parte de los docentes mediante una evaluación donde los docentes apliquen las nuevas estrategias metodológicas aprendidas(las TICs).	3 semanas	X	X	
Evaluar a los estudiantes verificando la adquisición de conocimientos durante el periodo de aplicación de las nuevas estrategias.	3 semanas	X	X	

El plan de capacitación a los docentes del colegio Técnico Fiscal “24 de Mayo” se plantea con la finalidad de de que los docentes adquirieran conocimientos sobre la aplicación de nuevos recursos tecnológicos en el aula de clase, con el fin de ofrecer a los estudiantes una enseñanza dinámica, versátil y eficaz, convirtiendo el proceso de enseñanza aprendizaje en un innovador.



El Plan de Capacitación se llevará a cabo en las Instalaciones del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo”, parroquia 24 de Mayo del cantón Quevedo, provincia Los Ríos.

8.6. Población Objetivo

Humanos La población será directiva y docente del Colegio técnico Fiscal 24 de Mayo del Cantón Quevedo.

Investigadora, autoridades docentes y estudiantes.

Tecnológicos

Computador portátil

Memoria USB

Proyector de imágenes o diapositivas

Micrófono

Televisor

Físicos

Aulas

Sala de audiovisuales

Económicos

Honorarios de los diferentes conferencistas

Organización

Montaje del itinerario de conferencias y actividades

8.7. Presupuesto

Este taller que se ejecutara tiene total aprobación por parte de las autoridades ya que serán los directamente beneficiados. Están dispuestos a ayudar ya sea de manera logística, económica o humana para la realización de las diferentes actividades.

PRESUPUESTOS

DETALLES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO (\$)	VALOR TOTAL (\$)
MATERIALES DIDACTICOS			
Carpetas	37	0,15	5,55
Agenda para notas	3	0,75	2,25
Insumos para escribir (ya sea lápiz lapiceros etc.)	40	0,25	10
Fotocopias	100	0,03	3
TEXTOS PARA TRABAJAR			
Folletos sobre el tema	37	Los donará la institución educativa	0
AYUDAS AUDIOVISUALES			
Computador portátil (Alquiler)	10 horas	No tiene costo lo facilitará el colegio	0
Proyector	50 horas	No tiene costo lo facilitará el colegio	0
APOYO HUMANO			
Capacitadores	2	300	600
Subtotal			140,80
Reservas			50
TOTAL PROYECTO			670,80

FINANCIAMIENTO

Los valores que se utilizarán en el presente trabajo de investigación serán financiados por el maestrante y la entidad educativa.

8.8. CRONOGRAMA (2012-2013)

	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
Actividad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Encuadre	■	■	■	■																																				
Seleccione de recursos					■	■	■																																	
Selección de temas						■	■	■																																
Recopilación de datos								■	■	■																														
Definición de Metodología									■	■	■	■																												
Fomentación de técnicas													■	■	■	■	■																							
Capacitación a docentes															■	■	■																							
Aplicación práctica																	■	■	■	■	■																			
Valoración de docentes													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																	
Valoración de Estudiantes													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																		
Verificación De Resultados																						■	■	■	■															
Balance con respecto a los objetivos propuestos																									■	■	■													
Informe Final																												■	■	■										

9. BIBLIOGRAFÍA

López, J (2000). Inspección y Centros Educativos. Escuela Española. Madrid.

Luján C, y Puente A. (1996): "Evaluación de Centros". Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

Mortimore, P. (2001). "Quality control in Education and Schools" .British Journal of Education Study.

Orden Hoz, A. (1985). Evaluación educativa. Docencia. Buenos Aires.

Palacios S. (2004). Instituciones Educativas para la calidad total", editorial La Muralla, Madrid.

Pierce, J. (1986). Standards and the LEA. Windsor. NFER/Nelson.

Ravitch, D. (2000). Estándares nacionales en educación; que aparece en la Revista Educación y Cultura No 43. Los mejores Colegios (2003). Revista Dinero. Marzo, 2003. Bogotá. Colombia.

Romero P. (1999). Indicadores socioeconómicos y educación. Anaya. Madrid.

Sáenz, J. (2002). Utopía versus responsabilidad; que aparece en la Revista Educación y Cultura No 43. Bogotá. Colombia.

Schiefelbein, E. (1995). Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina. Editorial Santillana.

Botkin, J. (2000): Aprender, horizontes sin límites. Santillana. Madrid.

Davis, Gary (1992). Escuelas eficaces y profesores eficientes. Editorial la Muralla Madrid. España.

De Miguel, M (1994): Evaluación para la calidad de los Institutos de Educación Secundaria. Escuela Española. Madrid.

De Zubiria J. (2001). De la Escuela Nueva al constructivismo. Cooperativa Editorial del magisterio. Bogotá. Colombia

De Zubiría, H. (2002) Factores que intervienen en la calidad de las instituciones educativas de Bogotá. Instituto Alberto Merani. Tesis de grado.

Drucker Peter, (1998), Las Fronteras de la Administración, ed Sudamericana , Buenos Aires

Elliot, J. (1992). Son los indicadores de rendimiento indicadores de la calidad educativa. Cuadernos de Pedagogía 206 y 207.

Frigerio G ,y Poggi M, (1992). Las Instituciones Educativas .Cara y Ceca." Editorial Troquel, Buenos Aires 1992

Gento P. (1996). Instituciones educativas para la calidad total. La Muralla. Madrid.

Gómez Dacal, G. (1992). Rasgos del alumno, eficiencia docente y éxito escolar. Editorial La muralla. Madrid. España.

De Miguel, M (1994): Evaluación para la calidad de los Institutos de Educación Secundaria. Escuela Española. Madrid.

De Zubiria J. (2001). De la Escuela Nueva al constructivismo. Cooperativa Editorial del magisterio. Bogotá. Colombia

De Zubiría, H. (2002) Factores que intervienen en la calidad de las instituciones educativas de Bogotá. Instituto Alberto Merani. Tesis de grado.

Drucker Peter, (1998), Las Fronteras de la Administración, ed Sudamericana , Buenos Aires

Elliot, J. (1992). Son los indicadores de rendimiento indicadores de la calidad educativa. Cuadernos de Pedagogía 206 y 207.

Frigerio G ,y Poggi M, (1992). Las Instituciones Educativas .Cara y Ceca." Editorial Troquel, Buenos Aires 1992

Gento P. (1996). Instituciones educativas para la calidad total. La Muralla. Madrid.

Gómez Dacal, G. (1992). Rasgos del alumno, eficiencia docente y éxito escolar. Editorial La muralla. Madrid. España.

Gómez, V. (1998). Estándares educativos internacionales (A propósito del TIMSS), Nueva política curricular y calidad de la formación de docentes en Colombia; que aparece en la Revista del Ministerio de Educación Nacional EDU-CO.

Hall, V. (1984).Head teachers and Work. Milton Keines. Open University Press.

López, J (2000). Inspección y Centros Educativos. Escuela Española. Madrid.

Luján C, y Puente A. (1996): "Evaluación de Centros". Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

Mortimore, P. (2001). "Quality control in Education and Schools".British Journal of Education Study.

Orden Hoz, A. (1985). Evaluación educativa. Docencia. Buenos Aires.

Palacios S. (2004). Instituciones Educativas para la calidad total", editorial La Muralla, Madrid.

Pierce, J. (1986). Standards and the LEA. Windsor .NFER/Nelson.

Ravitch, D. (2000). Estándares nacionales en educación; que aparece en la Revista Educación y Cultura No 43. Los mejores Colegios (2003). Revista Dinero. Marzo, 2003. Bogotá. Colombia.

Romero P. (1999). Indicadores socioeconómicos y educación. Anaya. Madrid.

Sáenz, J. (2002). Utopía versus responsabilidad; que aparece en la Revista Educación y Cultura No 43. Bogotá. Colombia.

Schiefelbein, E. (1995). Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina. Editorial Santillana.

Soler Fierrez, E. (1995). "Control de calidad e innovación". XI Congreso Nacional de Pedagogía. Bordón. Sociedad Española de Pedagogía. Madrid.

10. APENDICES

**COLEGIO TECNICO FISCAL
"24 DE MAYO"**

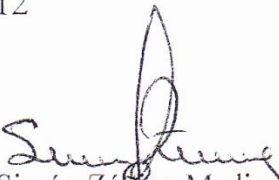
CERTIFICACION

Dr. Simón Zúñiga Medina, Rector Titular del Colegio Técnico en Comercio y Administración "24 de Mayo" de la ciudad de Quevedo, tiene el bien de certificar:

Que la Lcda. MARTINEZ GARCES ROSMAIRA DEL SOCORRO, asistió a este establecimiento educativo y realizo la investigación referente a la "EVALUACION DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN EL COLEGIO TECNICO EN COMERCIO Y ADMINISTRACION "24 DE MAYO", durante el año 2011-2012 .

Es todo cuanto certifico en honor a la verdad y así el interesado de mejor uso que estime conveniente.

Quevedo, Abril 20 del 2012


Dr. Simón Zúñiga Medina
RECTOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					

1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					

2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					

1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo					

cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
En promedio, el docente de su institución:	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:	VALORACIÓN				
En promedio, el docente de su institución:	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					
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
--	--	--	--	--	--

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					

1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelos, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. 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 EVALÚA

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					

4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Sí () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Rector () Director () Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

() Matemática

() Lenguaje

() Ciencias Naturales

() Ciencias Sociales

() Historia

() Literatura

() Biología

() Física

() Química

() Informática

() Inglés

() Otras (especifique).....

() Educación especial para niños y niñas

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		

9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
19. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					

1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					

1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					

2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2011

Señor (a)

Rector-Director de Instituciones Educativas

En su despacho.-

De mi consideración:

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

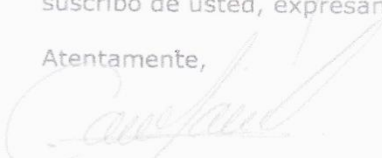
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Rosmaría del Socorro Martínez G. Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

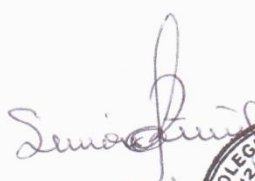
Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándolo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Dra. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA







ESTRUCTURA FÍSICA DEL COLEGIO FISCAL TÉCNICO 24 DE MAYO



DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO 24 DE MAYO



Anexo 1.

Foto 1. Encuesta aplicada a los estudiantes del Colegio “24 de Mayo”



Foto 2.

Encuesta Aplicada a los estudiantes del Colegio Fiscal Técnico “24 de Mayo”



Foto 3.

Encuesta aplicada a los estudiantes del Colegio “24 de Mayo”



Foto 4.

Observación de una clase



Foto 5.

Observación de una clase



Foto 6.

Observación de una clase



PLANO DE UBICACIÓN DE COLEGIO 24 DEL MAYO

