



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el colegio “Alfonso Laso Bermeo” de la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”.

Tesis de Grado

AUTORA:

Bolaños Pasquel, Mónica Fernanda

DIRECTORA:

Vivanco Vivanco, María Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

Certificación

Magister

María Elizabeth Vivanco Vivanco,

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el colegio “Alfonso Laso Bermeo” de la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”**, realizado por la profesional en formación Bolaños Pasquel Mónica Fernanda, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja. Tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Marzo de 2013

f).....

Cesión de Derechos

Yo, Mónica Fernanda Bolaños Pasquel, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, Marzo de 2013

f.....

Autora: Bolaños Pasquel, Mónica Fernanda

C.I. 1715766034

DEDICATORIA:

A mi hijo Emanuel a quien amo infinitamente.

Mónica

AGRADECIMIENTO:

A Dios por dar un día más de vida y haberme bendecido con unos padres ejemplares, con un hijo maravilloso y con gente que hace de mi paso por este mundo una experiencia maravillosa.

Mónica

COLEGIO
"ALFONSO LASO BERMEO"
EX JOSE RAFAEL BUSTAMANTE

*Selva Alegre y Antonio Herrera Esg. Teléfonos 3 200 194 - 3 200 176
Email: calb-secret@hotmail.com
Quito - Ecuador*

Oficio N°65- REC.ALB.

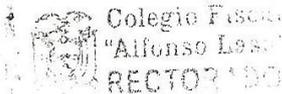
Quito, 09 de Agosto de 2012

Psicóloga
Mónica Fernanda Bolaños Pasquel
Estudiante de la Maestría en Pedagogía UTPL
Presente.-

En referencia a su petición de realizar su investigación previa a la obtención del grado de Magíster en Pedagogía por la Universidad Técnica Particular de Loja, me permito exponer que tiene la autorización para realizar dicho estudio.

Atentamente,


Msc. Laura Silva H.
RECTORA



COLEGIO
"ALFONSO LASO BERMEO"
EX JOSE RAFAEL BUSTAMANTE

*Selva Alegre y Antonio Herrera Esq. Teléfonos 3 200 194 - 3 200 176
Email: calb-secre1@hotmail.com
Quito - Ecuador*

Quito, 16 de Octubre de 2012

CERTIFICADO:

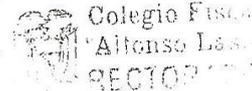
A petición verbal del interesado. Magister Laura Silva Hernández certifico que: la Señorita Mónica Fernanda Bolaños Pasquel, realizó en esta Institución su proceso de investigación previo a la obtención de su grado de Magister en Pedagogía por la Universidad Técnica Particular de Loja.

La Interesada puede hacer uso del presente documento en manera que estime conveniente.

Atentamente,



Msc. Laura Silva H.
RECTORA



ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
1.INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	5
CAPÍTULO I.....	5
2.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	5
2.1.1 Educación	5
2.1.2. Calidad Educativa	8
2.1.2.1 El desafío de la calidad	9
2.1.3 Realidad de las Instituciones Educativas	10
2.1.3.1 Indicadores de la Inadecuada Gestión Educativa.....	10
2.1.3.2 Educación y sus principales indicadores	11
CAPÍTULO II.....	18
2.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	18
2.2.1 Evaluación: Un reto para la Educación	18
2.2.2 Infraestructura.....	19
2.2.3 El rol de la Institución Educativa en el éxito educativo	20
2.2.4 La Institución Educativa y su Relación con la Comunidad.....	21
CAPÍTULO III.....	23
2.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	23
2.3.1 La Evaluación del Profesorado	23
2.3.2 Perfil del docente	26
2.3.3 Práctica Pedagógica Positiva.....	28
2.3.4 La Inteligencia Emocional en la práctica docente.....	28
CAPÍTULO IV	32
4.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS.....	32
4.1.1 Los Cargos Directivos	32
4.2.2 Perfil de los directivos	33
4.1.2 Mejoras en el Liderazgo educativo.....	35

4.1.3 Estándares de desempeño profesional directivo	36
3. METODOLOGÍA	37
5. ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	47
5.1 Resultados.....	47
5.2 Análisis, Interpretación y Discusión de los Resultados.....	111
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	125
Conclusiones	125
Recomendaciones	125
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	126
8. BIBLIOGRAFÍA.....	132
ANEXOS.....	137

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla No. 1_Población a Investigarse en la escuela “Alfonso Laso Bermeo”	37
Tabla No 2_Muestras a Investigarse en la escuela “Alfonso Laso Bermeo”	40
Tabla No. 3_Criterios de la Observación de clase de los docentes.....	41
Tabla No. 4_Criterios para la observación de la clase de los docentes.....	41
Tabla No. 5_Criterios para la valoración del desempeño de los directivos:.....	42
Tabla No. 6_Criterios para la interpretación cualitativa de la investigación	42
Tabla No. 7_AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: Sociabilidad Pedagógica	47
Tabla No. 8_AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	48
Tabla No. 9_AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.....	50
Tabla No. 10 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	51
Tabla No. 11_APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	52
Tabla No. 12_AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD.....	53
Tabla No. 13_AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO	54
Tabla No. 14_AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO ESTADÍSTICO RESUMEN.....	55
Gráfico No.1_AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO ESTADÍSTICO.....	56
Gráfico No. 2_PROMEDIO TOTAL DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.....	56
Tabla No. 15_COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	57
Tabla No. 16_COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	58

Tabla No. 17_COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	59
Tabla 18_COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.....	59
Tabla No. 19_COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO RESUMEN.....	60
Gráfico No. 3_COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO ESTADÍSTICO	60
Gráfico 4_COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: Resultados Globales	61
Tabla No. 20_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....	62
Tabla No. 21_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	63
Tabla No. 22_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	64
Tabla No. 23_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	65
Tabla No. 24_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	65
Tabla No. 25_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: RESUMEN DE LOS RESULTADOS.....	66
Gráfico No. 5_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: CUADRO ESTADÍSTICO	66
Gráfico No. 6_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: Resultados globales	67
Tabla No. 26_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	67
Tabla No. 27_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....	68
Tabla No. 28_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	69
Tabla No. 29_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	69
Tabla No. 30_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: CUADRO DE RESULTADOS	70
Gráfico No. 7_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: CUADRO ESTADÍSTICO	70
Gráfico No. 8_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: Resultados Globales.....	71
Tabla No. 31_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.....	72

Tabla No. 32_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS.....	72
Tabla No. 33_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	73
Tabla No. 34_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	73
Tabla No. 35_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS	74
Gráfico No. 9_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS	74
Gráfico No. 10_EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: Resultados Globales	75
Tabla No. 36_OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA.....	75
Tabla No. 37_OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES.....	76
Tabla No. 38_OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.....	77
Tabla No. 39_OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA.....	78
Tabla No. 40_OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: RESUMEN DE LOS RESULTADOS	78
Gráfico No. 11_OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: RESUMEN DE LOS	
Gráfico No. 12_OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: Resultados Globales	79
Tabla No. 41_RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE LAcolegio “ALFONSO LASO BERMEO”	80
Gráfico No. 13_CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	81
Gráfico No. 14_CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE: Resultados Globales	81
Tabla No. 42_AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: COMPETENCIAS GERENCIALES .	82
Tabla No. 43_AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	85
Tabla No. 44_AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	86
Tabla No. 45_AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS	87

Gráfico No. 15 AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS	87
Gráfico No. 16 AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: Resultados Globales	87
Tabla No. 46 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES	88
Tabla No. 47 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	91
Tabla No. 48 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	92
Tabla No. 49 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: RESUMEN DE RESULTADOS	93
Gráfico 17 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: RESUMEN DE RESULTADOS	93
Gráfico 18 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: Resultados Globales	94
Tabla No. 50 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES	95
Tabla No. 51 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	96
Tabla No. 52 AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	96
Tabla No. 53 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: RESUMEN DE LOS RESULTADOS	97
Gráfico No. 19 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: RESUMEN DE LOS RESULTADOS	97
Gráfico No. 20 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: Resultados Globales	98
Tabla No. 54 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PADRES DE DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES	98
Tabla No. 55 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PADRES DE DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	100
Tabla No. 56 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PADRES DE DE FAMILIA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS	100
Gráfico No. 21 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PADRES DE DE FAMILIA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS	101
Gráfico No. 22 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PADRES DE DE FAMILIA: Resultados Globales	101

Tabla No. 57_EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: COMPETENCIAS GERENCIALES	102
Tabla No. 58_EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	104
Tabla No. 59_EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	105
Tabla No. 60_EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: RESUMEN DE LOS RESULTADOS.....	106
Gráfico No. 23_EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: RESUMEN DE LOS RESULTADOS.....	107
Gráfico No. 24_EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: Resultados Globales.....	107
TABLA No. 61_RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DE LAcolegio “ALFONSO LASO BERMEO”	108
Gráfico No. 26_Calificación del desempeño profesional directivo	108
Gráfico No. 27_Calificación del desempeño profesional directivo: Resultados Globales.....	109
TABLA No. 62_RESULTADOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE LAcolegio “ALFONSO LASO BERMEO”	109
Gráfico No. 28_Desempeño profesional docente y directivo de lacolegio “Alfonso Laso Bermeo”.....	110
Tabla No. 63 Actividades de la Propuesta de Mejoramiento Educativo.....	129
Tabla No. 64 Presupuesto de la Propuesta de Mejoramiento Educativo.....	130
Tabla No. 65 Cronograma de la Propuesta de Mejoramiento Educativo.....	131

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo evaluar el desempeño profesional de docentes y directivos en el colegio “Alfonso Laso Bermeo”, de la Ciudad de Quito durante el periodo 2012 – 2013”. El tema propuesto genera gran impacto en la comunidad educativa quien se encuentra inmersa en los cambios propuestos por las autoridades de turno y moviliza cambios que proponen mejorar la calidad de educación. Las técnicas utilizadas para realizar el presente trabajo fueron la encuesta y la observación cada una con su respectivo instrumento. Los resultados obtenidos nos indican que el desempeño profesional de la institución corresponde a un nivel Bueno y que sus mayores dificultades son a nivel de gestión administrativa para lo que se propone una capacitación sobre dicho tema y así dar respuestas a las necesidades de la institución y poder así cumplir con los estándares de calidad educativa.

1. INTRODUCCIÓN

La realidad educativa en el Ecuador ha hecho necesaria la implementación de un proceso de evaluación tanto a docentes como a directivos de las instituciones a nivel nacional. El proceso de evaluación constituido como un derecho y un deber garantiza mejorar la calidad de educación que se está entregando a la población en general. Hablar de calidad educativa no hace referencia única a la labor de los docentes dentro del aula de clases. Calidad hace referencia a un sin número de situaciones, instrumentos, relaciones, actores del quehacer educativo.

Los actuales estatutos que se encuentran rigiendo la educación en el Ecuador contemplan la necesidad obligatoria de mejorar la calidad y la equidad del proceso educativo y la implementación de un sistema de evaluación que permita conocer como se encuentra dicho proceso y establecer las mejoras necesarias y los procedimientos a seguir.

En nuestro país la implementación de nuevas políticas está abriendo caminos que permitirán dar solución a la problemática y atender a las necesidades de una población hace tiempo descuidada y menospreciada. Meses atrás los medios de comunicación daban la noticia de que cerca de 31 mil establecimientos educativos entrarán en un proceso de evaluación. Este proceso de evaluación también llamado Sistema de Acreditación Escolar no está hecho para sancionar sino más bien para que las instituciones educativas tomen decisiones acertadas con el propósito de que su gestión y resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados con las necesidades de desarrollo del país.

La deficiente educación entregada debe ser la más grande preocupación de la sociedad en general y debe permitir concientizar al gobierno de turno, a las autoridades, docentes y directivos de la impericia en la que se encuentran las instituciones educativas y atender con prontitud sus demandas.

A pesar de la evidente necesidad y de los esfuerzos realizados vemos que el proceso de evaluación constructiva del docente se presenta como un tema, en ciertos sectores de la sociedad, olvidado. Se puede recalcar que existe la demanda sin embargo la propuesta queda sin sustento. Hablar de causas para la problemática

referida nos hace pensar en primera instancia a la falta de instrumentos para la valoración. Otro factor influyente se relaciona con la falta de apoyo por parte de las autoridades en referencia a valorar de manera eficiente aspectos como el clima de trabajo en el cual se desempeñan los docentes, la situación emocional de cada uno de los participantes del quehacer educativo, falta de capacitación para dar atención a estudiantes con necesidades educativas individuales, el pobre conocimiento de aspectos legales educativos y la limitación de recursos didácticos actuales en las instituciones educativas.

Hablar de causas también es hablar del rezago de años en los que no se ha puesto el interés suficiente en temas como infraestructura escolar, pobreza, poblaciones vulnerables que son los que dan el nombre a la calidad de educación que tiene un país y los efectos saltan a la vista dentro de los cuales se puede seguir destacando el subdesarrollo en el que vivimos, el que nuestra gente productiva active economías en otros países, delincuencia, falta de patriotismo y amor a nuestro querido Ecuador.

Los efectos son a nivel general como se describió antes y a nivel específico se pueden señalar los resultados devastadores que tiene el no considerar que la calidad se ve afectada cuando el clima de trabajo no es el más óptimo, trabajar bajo el mandato autoritario no solo desmotiva sobre todo hace olvidar la verdadera razón para realizar nuestro trabajo, el no contar con la formación adecuada para dar atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales genera un medio educativo condicional y reduccionista que no cumple con el objetivo de formar personas comprometidas con el desarrollo personal y social; el desconocimiento y abuso de los estatutos legales los cuales rigen el proceso educativo genera inconformidad y dificultades dentro del ambiente escolar. Esta es la realidad en la que se desenvuelve nuestra educación, con contradicciones, por un lado la propuesta está hecha y por otra falta total de incentivos para la participación activa.

La situación manifestada anteriormente es generalizada a nivel nacional en las instituciones educativas, lo cual genera una mala calidad en el proceso desarrollado, frente a esta problemática es vital plantearnos que en la institución educativa se capacite sobre lo que significa calidad educativa, realizar permanentemente evaluación institucional y plantear estándares de calidad para el funcionamiento educativo.

En el desarrollo del presente trabajo se tratará de dar atención a los principales temas acerca del proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato en el Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información obtenida con el desarrollo de la investigación. Una vez obtenida toda la información resultante del estudio de campo se formulará una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato.

En las continuas charlas con las autoridades del colegio “Alfonso Laso Bermeo” se logró conocer que el tema resulta de gran interés para la comunidad educativa de dicha institución puesto que es la primera vez que se realiza este tipo de investigación y se encontró gran apertura y colaboración. Es importante indicar que el tema de evaluación causa un poco de incomodidad, al principio, tanto se ha especulado que los maestros y maestras se muestran intranquilos y con cierto temor. A medida que se va desarrollando el trabajo los docentes logran involucrarse de manera significativa y se crea un agradable clima de trabajo el que beneficia sobre todo a los estudiantes que son el foco de atención de todo este proceso.

En el desarrollo de la presente investigación se buscará 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. Es de gran importancia para el contenido de la presente tesis evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Una vez obtenida toda la información resultante del estudio de campo se formulará una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato.

Mediante el diálogo con el vicerrector del colegio “Alfonso Laso Bermeo” se indicó que en dicha institución no se han desarrollado actividades investigativas en el ámbito de el desempeño docente y administrativo, ahí radica la importancia de generar una investigación que permita exponer los estándares de calidad docente y administrativo de dicha institución. Es importante conocer cómo se encuentran los

aspectos de desempeño de las Autoridades y la retroalimentación obtenida por parte de los alumnos, representantes del alumnado, de la misma manera la percepción los estudiantes poseen sobre sus docentes. En la realización de la presente investigación se podrá contrastar dicha realidad y poder proponer mejoras para el desempeño directivo y docente del colegio “Alfonso Laso Bermeo”.

El presente trabajo investigativo resulta de gran importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja y como estudiante de la Maestría en Pedagogía pongo en consideración los conocimientos adquiridos durante la formación de maestrante para la realización de esta investigación que aborda el estado en el que se encuentra el desempeño de docentes y directivos del colegio “Alfonso Laso Bermeo” y a la par proponer un proyecto de mejora educativa en el cual se beneficiarán alrededor de 380 estudiantes y 19 docentes. La comunidad se beneficiará de que la institución educativa investigada pueda reflexionar sobre su desempeño administrativo y docente mejorando su prestigio y dando solución a la problemática educativa actual.

Bajo la supervisión de la Mgs. María Elizabeth Vivanco se dio luz al presente trabajo, quien con su total disposición supo guiar el desarrollo acertado del proceso y se pudo culminar con éxito y los resultados fueron de beneficio para la comunidad educativa del colegio “Alfonso Laso Bermeo”.

Como maestrante la principal motivación es la ejecución de un trabajo que permita el crecimiento personal y que se vea reflejado en la institución quien acepto ser protagonista de esta causa.

El presente documento es un llamado a conocer todos los aspectos que se presentan necesarios implementar dentro de una institución educativa que se llame del siglo XXI, encargada de la educación de calidad que tiene como principal requisito la calidez y el buen vivir. Dejar atrás temas como el analfabetismo, la deserción escolar, la falta de capacitación de los docentes, el clima inapropiado de algunas instituciones, la deficiente infraestructura, el desconocimiento de leyes y derechos evidenciados en la Constitución para alcanzar las metas establecidas para una educación de calidad.

2. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

2.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1.1 Educación

La educación considerada como un proceso de transformación que involucra varios factores, y el producto de este proceso es el que da nombre a sus actores y predestina su realidad. (Pérez & Gimeno 1992)

La educación está considerada como un derecho de todo ser humano y los documentos (Declaración de los Derechos Humanos y Constitución de la República del Ecuador) que así lo certifican indican en sus artículos:

La carta emitida por la ONU, en su Artículo 26, declara: Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos (Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948).

La Constitución de la República del Ecuador, señala: “Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir”.

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas”. Constitución de la Republica del Ecuador (2008).

Estos dos artículos señalan el derecho irrevocable que toda persona tienen de recibir educación. La educación como bien se señala tiene como objetivo general el desarrollo de los pueblos y satisfacer las necesidades de aprendizaje que la humanidad presenta desde siempre.

Habiendo establecido lo anterior se destaca que la educación es un bien y que resulta un reto por cumplir, para el estado y la sociedad, que permitirá alcanzar su universalidad logrando conseguir beneficios tales como el aumento de conocimientos y destrezas que acrecienten la productividad del trabajo; que haya un mayor nivel de educación de la población sobre todo de aquellas que se encuentra señaladas como de alto riesgo, una mayor y mejor participación en el mercado laboral.

La palabra educación en sus raíces latinas viene de la palabra *educere* que significa guiar, conducir, término muy acorde a la situación actual en la que se encuentra el proceso educativo puesto que el docente ya no es visto como el dueño absoluto del conocimiento sino que ahora es un integrante más del proceso de educar o al menos eso es lo que se promulga y se trata de conseguir dentro de las cátedras con la aplicación de las políticas educativas. Este avance significativo se ha dado con el paso del tiempo sin embargo los logros por alcanzar todavía son muchos. A pesar de que ahora hay un aumento del presupuesto, las políticas están dirigidas a mejorar la situación existente, la educación se presenta gratuita y obligatoria, se realiza capacitación a los docentes, contamos con innovadoras técnicas y el uso de la tecnología nos ha abierto nuevas puertas todavía quedan cosas por hacer para poder llegar al ideal de la educación que en su parte más esencial es el formar personas íntegras capaces de transformar la realidad actual y poder mejorar la calidad de vida de las generaciones venideras.

2.1.2. Calidad Educativa

El concepto de calidad resulta relativo al momento de usarlo dentro del ambiente escolar sin embargo podemos decir que hablar de calidad es hacer referencia al cumplimiento de los objetivos que son inherentes a la actividad educativa y el éxito alcanzado con los mismos. El carácter relativo del término permite caer en equivocaciones como la de establecer índices de calidad solo considerando criterios de rango o estatus llegando a considerar como buenos centros a aquellos a donde asisten estudiantes con extracción socioeconómica alta. Otros de los criterios aislados que se consideran para hablar de calidad tienen que ver con la dotación y calidad de los docentes, con infraestructura, con currículum ofrecido, entre otros. Sí bien son aspectos que se deben considerar pero si lo hacemos de manera aislada no llegan a cumplir con los objetivos de la educación de calidad.

El término calidad está asociado con la efectividad y la eficiencia, conceptos que se alcanzan con la suma de todos los factores indicados y con la participación activa y decidida de los actores del proceso de educación.

Para hablar de escuelas eficientes se podría considerar los aspectos que Purkey y Smith (2007) han propuesto en un catálogo de factores que parte de la concepción de que el centro educativo es una organización. Para estos autores la eficacia está relacionada con los siguientes aspectos:

- Autonomía en la gestión de la escuela
- Liderazgo del director
- Claridad en las metas y objetivos
- Reconocimiento del progreso del estudiante
- Participación y apoyo de la familia
- Clima institucional: tiempo dedicado al aprendizaje
- Estabilidad y continuidad del personal del centro
- Desarrollo profesional del personal del centro
- Apoyo de las autoridades y de la comunidad

Otros de los factores que presentan incidencia en relación a la calidad educativa, según Fullan citado por Padilla (2007), son:

- Liderazgo del director y toma de decisiones compartidas

- Consenso en relación con las metas y objetivos del centro
- Intensa comunicación e interacción entre los miembros
- Trabajo colaborativo entre el profesorado del centro

La calidad es un concepto multifactorial, referirnos a un solo aspecto sería perder el sentido amplio de lo que se trata de alcanzar con las reformas implementadas para la educación de la actualidad. Calidad es hacer referencia a la excelencia en cuanto a resultados obtenidos, la exclusividad de los centros, al éxito alcanzado frente a las exigencias propuestas, la excelencia que hace diferente al centro educativo que ha sido evaluado.

La calidad del proceso educativo es uno de los indicadores más importantes al momento de reconocer el nivel de formación de los ciudadanos de los países y sin ir más allá la diferencia se la puede identificar incluso entre niños/as de diferentes sectores socio - geográficos de un mismo país. Las diferentes investigaciones muestran que la calidad de la educación es el factor que más impacta de manera positiva y significa en el crecimiento de un país; de ahí, la importancia de la misma.

Un país cuya calidad en la educación es alta; cuenta con una población preparada y con mayores oportunidades de desarrollar las habilidades cognitivas que posee, otro de los factores con los que está altamente relacionada es el crecimiento económico. Es de señalar el caso de los países asiáticos en los cuales la calidad educativa mantiene altos niveles relacionados estrechamente con el desarrollo económico.

La calidad educativa es un factor muy importante que requiere de la aplicación correcta de reformas que involucren a la comunidad educativa, para la obtención de los resultados buscados.

2.1.2.1 El desafío de la calidad

Tal como se indica en la Revista Latinoamérica del Desarrollo Humano (2009) las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y

difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica, es decir, de las posibilidades económicas futuras de la sociedad.

Esta realidad, que marca la demanda que hoy se hace a la educación, contrasta con otra realidad bastante conocida; hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir airoso frente a este desafío.

Bastantes diagnósticos han demostrado empíricamente los problemas de burocratización de la administración, de rutinización de las prácticas escolares, de obsolescencias de los contenidos curriculares, de ineficiencia de los resultados finales.

La expansión sufrida por los sistemas educativos a partir de la segunda guerra mundial, sobrepuesta a un modelo de gestión pensado para otras ocasiones la diversificación de clientelas orientadas en la incorporación de seres sociales con bases culturales diferentes, y las restricciones materiales acompañaron los procesos de endeudamiento y ajuste han hecho no personales tanto los objetivos como los modelos de gestión y administración originales. Revista Latinoamérica del Desarrollo Humano (2009). Es decir que el crecimiento y la expansión educativa no presentan a la visión política sólo un problema de escuela (pongamos más profesores o maestros, más escuelas, más aulas), sino que plantea desafíos cualitativos que hacen volver a pensar hacia dónde ir y cómo debe organizarse y conducirse una escuela, un grupo de escuelas, un sistema educativo.

2.1.3 Realidad de las Instituciones Educativas

2.1.3.1 Indicadores de la Inadecuada Gestión Educativa

La Gestión Educativa persistente en el país se ha visto invalidada por varios factores (indicadores) entre los cuales se puede considerar: persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación, deficiente infraestructura educativa y material didáctico. Todos los esfuerzos que se realicen para revertir esta situación posibilitarán disponer de una población educada que pueda enfrentar adecuadamente los retos que impone el actual proceso de apertura y globalización de la economía. Sumado a

esto se encuentra deficiencias educativas entre las cuales se puede indicar: docentes mal capacitados en pedagogía educativa, estudiantes desmotivados por el aprendizaje, subdesarrollo social y económico.

La Gestión Educativa en el Ecuador se encuentra impulsando las acciones necesarias para sobrellevar el pensamiento retrogrado que impide alcanzar la calidad educativa que eleve el pensamiento y forme personas humanas capaces de ser protagonistas del desarrollo de su país y su población. El proceso de evaluación se convierten un arma necesaria ya que con el incremento progresivo de la calidad del sistema educativo se pretende potenciar equidad e interculturalidad, ofrecer orientaciones metodológicas, contribuir al perfeccionamiento docente, definir indicadores de evaluación que permitan delimitar la calidad de aprendizaje todo esto para obtener mayores beneficios sociales.

2.1.3.2 Educación y sus principales indicadores

Dentro de los indicadores que determinan la calidad de educación habíamos señala que el analfabetismo es uno de ellos y es alarmante saber que todavía el 6,8% de la población ecuatoriana es analfabeta Datos del VII Censo de Población y VI de Vivienda entregados por el INEC a fecha de septiembre 17 de 2011. Estos datos indican que los problemas de cobertura y calidad continúan y no se han superado.

El analfabetismo como un problema de carácter social y económico se encuentra íntimamente ligado a las condiciones de pobreza y miseria de la población, se le atribuye las siguientes causas de carácter general:

- La extrema pobreza en la mayoría de la población;
- El insuficiente número de escuelas y maestros rurales para cubrir la demanda educativa de la población;
- Elevada deserción del nivel primario;
- Falta de convencimiento de los padres de Familia sobre la utilización de la escuela primaria y la alfabetización en sí;
- La poca motivación de los participantes en el proceso de alfabetización;
- La constante migración a nivel nacional;

El analfabetismo tiene sus efectos sobre sus mismas causas, convirtiéndose con ello en un círculo vicioso.

La evaluación de la educación deberá atender a aspectos como estos puesto que la realización plena del ser humano sólo se logra a través de la educación y promover la educación es fundamental para el desarrollo de las naciones. No en vano constituye una herramienta muy eficaz para combatir la pobreza y la desigualdad, mejorar los niveles de salud y bienestar social, y sentar las bases para un crecimiento económico sostenido.

El término deserción-tomado del lenguaje militar-establece una relación directa con el acto voluntario de dejar un determinado lugar, institución o situación.

Igor Goicovic (2002) señala: “a la deserción escolar como actos de retiro escolar transitorios o prolongados en el tiempo provocados mayoritariamente por situaciones que se desencadenan mayoritariamente al interior del sistema escolar”.

Para este autor el punto central de preocupación se encuentra en la constatación de que la deserción se da en jóvenes de poblaciones menos favorecidas económica y socialmente. Son jóvenes que realizan sus estudios en instituciones públicas y habla acerca de la paradoja que se presenta: “la educación pública, llamada a hacerse cargo de los procesos formativos de los jóvenes pobres del país, esta también generando condiciones para provocar la expulsión de un segmento de ellos”

Tedesco citando a Tijoux y Guzman (2000) señala: “la escuela investida de su función social de enseñar para producir un orden, elimina de su camino a los que más dificultades sociales tienen, a la vez que más la necesitan para no quedar reducidas al mundo del trabajo y de las responsabilidades familiares”

Gran tarea la que tiene en sus manos la educación: el dar la oportunidad de surgir de la pobreza, la violencia, la desigualdad injusta a quienes las condiciones sociales los han marginado sin espacio para el libre desarrollo de sus capacidades, intereses y sueños. Esa población que no tiene más que permitir que sus aspiraciones se esfumen en aras de las necesidades diarias que se les presentan que tiene como

principal objetivo asegurar la comida diaria y que sobreviven en ambientes familiares fragmentados, sin recursos ni seguridades de lo que tienen que hacer o ser.

Tedesco (2000) habla acerca de la ideología de la desigualdad, que se fundamenta en el *noedarwinismo social*, de acuerdo con el cual, la exclusión es producto de la incapacidad genética de algunos para desarrollar habilidades cognitivas. Para este mismo autor, “el sistema educacional debe hacerse cargo, en consecuencia, de garantizar una mayor democratización en el acceso al conocimiento y generar condiciones para el desarrollo de las capacidades de producirlo”

Categorizar no da libertad al pensamiento, encasillar a alguien por sus condiciones de vida lo limita y encarcela a los azares de su propio destino. La escuela es la llamada a romper con esta cadena de abusos que se presentan por la falta de oportunidad, todos somos capaces y tenemos el derecho y obligación de participar de un proceso de educación que permita que el desempeño de la comunidad tenga un papel activo en los cambios que la sociedad va evidenciando conforme crece y se desarrolla.

La escuela es un espacio fundamental de socialización, donde los estudiantes pasan buena parte del tiempo entre semana, por lo que es necesario contar con espacios que les den la posibilidad de desarrollar sus capacidades intelectuales, físicas, sociales y emotivas. Tener lugares acogedores donde se respete sus necesidades básicas es el ideal de un espacio para la formación de quienes son los representantes activos de la sociedad. La estrategia educacional debe enfocarse no solo en la idea de enviar a los niños a la escuela sino también a mejorar la calidad de la educación impartida y para eso se ha dado paso al proyecto de evaluación de docentes y directivos.

El deterioro de la infraestructura y del mobiliario escolar, la precariedad de los servicios básicos, la carencia de áreas verdes y los patios pequeños para los recreos e, incluso, la falta de higiene en las instalaciones sanitarias son otros de los factores que afectan el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones que brindan educación pública en el país.

El informe nacional sobre violencia de género en educación básica en México (2009) señala: “que al menos una cuarta parte de los directivos y docentes consideró necesario mejorar la infraestructura y el equipamiento para elevar la calidad de la educación”.

Una infraestructura escolar adecuada puede influir de manera muy positiva en la sensación de seguridad de los alumnos, elevar su autoestima, potenciar su aprendizaje y estimular el deseo de permanecer dentro del sistema educativo.

En el Informe de Progreso Educativo Ecuador 2006 se indica: “No hay política docente en el país. La profesión de profesor está en crisis. Los sistemas de formación, capacitación e incentivos son inadecuados, sin embargo, el compromiso de los docentes es imprescindible para dar pasos firmes hacia las reformas educativas que el país requiere”.

Para ello se debería corregir las brechas en el sistema a fin de convertir a la docencia en una profesión reconocida socialmente, y alcance un nivel óptimo de profesionalización continua de las y los educadores.

La investigación disponible sobre perfil y condiciones laborales de los docentes en América Latina evidencia una serie de rasgos a los que se debe prestar particular atención a la hora de pensar las políticas educativas.

Poogi (2006) señala en su documento que “el cuerpo docente es mayoritariamente femenino lo que contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes, en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución tiende a ser más equitativa”.

Además, esta población mayoritariamente femenina tiende a ser más joven que sus pares de países desarrollados, donde la tendencia parece ser hacia el envejecimiento progresivo.

Por otro lado, la preparación y los años de educación de los docentes es más débil que la de sus pares en países desarrollados e incluso que en otros países en desarrollo. El promedio de educación de los maestros y profesores latinoamericanos es de 12 años y sigue siendo significativamente menor al que registra el grupo

conformado por Estados Unidos, Japón y los países de la OCDE (16 años) y otros países en desarrollo.

Este sesgo negativo en términos educativos de los docentes de la región da como resultado un escenario en el que buena parte de los niños, niñas y adolescentes latinoamericanos de contextos socio-económicos desfavorables asisten a escuelas en las que hay docentes empíricos.

La evidencia reciente también sugiere que los docentes provienen de sectores y familias con menor capital cultural y económico (Tedesco 2000) y que en estos hogares la incidencia de la vulnerabilidad económica tiende a ser significativamente más alta que entre los hogares del resto de profesionales y técnicos.

Si nos referimos a la carrera docente, América Latina parece otorgar un lugar especial a la antigüedad (Morduchowicz, citado por Tedesco 2000) como principal componente para que el docente pueda avanzar en una carrera profesional que finaliza con una posición máxima sin trabajo de aula, con responsabilidades de administración y gestión.

La evaluación de los docentes es casi inexistente y hay falta de incentivos para que los mejores docentes trabajen en las escuelas de contextos más desfavorecidos. Esta situación confirma la existencia de un círculo negativo que aleja a los docentes más formados y con más experiencia de aquellas zonas que más los necesitan.

La remuneración docente parece estar condicionando cada vez más al reclutamiento a la profesión. La docencia se ha transformado en una profesión que no paga lo suficiente para atraer a los mejores candidatos por que las estructuras de aumento salarial a la carrera significativamente peores a las de otras profesiones.

Atraer personas calificadas a la profesión docente, retener a estos maestros calificados, entregarles las competencias y conocimientos necesarios y motivarlos para esforzarse al máximo es probablemente el principal desafío en el ámbito de la educación y las reformas propuestas se encuentran encaminadas a alcanzar estos objetivos sin embargo a pesar de las campañas realizadas Ecuador sigue presentando baja calidad educativa.

Hablar de incentivos para los maestros es hablar de dar más oportunidades para que los niños y niñas de nuestra región puedan enfrentar los enormes desafíos que se les presentan; hablamos de la pobreza, la desigualdad, la falta de oportunidades y la condena de vivir dentro de un círculo vicioso que no logra romperse debido a que las necesidades son más grandes que las ilusiones.

Como señala Emiliana Vegas (2005) “se puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje a través del diseño de incentivos eficaces para atraer, retener y motivar a maestros altamente calificados.

Para esta autora existen muchos incentivos que incluso van más allá de los incentivos monetarios y que a criterio pueden ser de mayor relevancia para los docentes. Explica que los incentivos como: desarrollo personal, reconocimiento y prestigio, estabilidad laboral, diferencia de sueldos, idealismo, infraestructura y materiales de enseñanza adecuados permiten contar con maestros calificados, motivados y eficaces.

Los incentivos se centran en atraer más candidatos con talento a la carrera de pedagogía, apuntan al esfuerzo y conducta de los maestros, por ejemplo, estimulándolos a trabajar en las zonas rurales o a mejorar las habilidades de lectura y matemáticas de sus alumnos. Otros incentivos tienen por objeto fomentar una mayor retención de los docentes, como es el caso de los aumentos de sueldo a medida que los maestros van adquiriendo más experiencia en el trabajo.

Los incentivos basados en conocimientos y habilidades recompensan a los maestros por la adquisición de conocimientos y habilidades adicionales que se supone mejoran la eficiencia general de un docente. El pago con base en conocimientos y habilidades es distinto al aumento del sueldo para grados más avanzados previsto en el esquema salarial tradicional.

Precisamente, los incentivos se centran en la mejora y crecimiento continuos de las habilidades y competencias docentes a lo largo de la carrera. La premisa de este pago es motivar a los maestros a que mejoren sus conocimientos y habilidades, y

mejorar así sus prácticas de instrucción, incrementar su eficiencia y aumentar el logro de los alumnos.

CAPÍTULO II

2.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.2.1 Evaluación: Un reto para la Educación

La evaluación del desempeño de docentes y directivos hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza aprendizaje en las aulas.

La evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos, los establecimientos educativos y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren los docentes para que los niños y niñas accedan a una educación de mayor calidad.

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

Esta evaluación tiene respaldo en la Ley Orgánica de Educación (2011) que en su Artículo 11 Obligaciones indica: “Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones: literal g señala: Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos”.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso continuo y sistemático que requiere realizar una planeación y organización a fin de obtener la información necesaria que permita conocer el desempeño de los educadores. Debe ser un proceso basado en evidencias, sustentado en pruebas que permitan demostrar y garantizar la objetividad de la información. Debe llegar a ser un proceso

que tenga como finalidad el mejoramiento apoyando el desarrollo individual de competencias tanto de docentes como de directivos.

El proceso de evaluación tiene como finalidad evaluar las competencias funcionales y comportamentales de los docentes y los directivos. Como competencias funcionales se reconocen aquellas que se refieren al desempeño de responsabilidades específicas y las competencias comportamentales son aquellas que implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

La situación de la educación en el Ecuador es dramática y requiere que este proceso de evaluación se lleve a cabo con toda seriedad puesto que hay varios aspectos de forma y fondo (indicadores) que entorpecen el adecuado desempeño de la comunidad educativa.

2.2.2 Infraestructura

Para el Ministerio de Educación (2012) es importante establecer requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente. La institución educativa debe brindar las comodidades necesarias para que los docentes y los estudiantes se encuentren interesados en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este punto es relevante hacer mención el estado de las estructuras físicas de las instituciones educativas públicas de nuestro país, si bien es cierto existe un cambio en la actitud que se tiene en torno al proceso educativo, sin embargo todavía queda mucho por hacer para mejorar el trato que se brinda a los docentes y a los estudiantes.

Kishore Singh, relator especial de la ONU, en su informe entregado en septiembre del 2012 señala: “El problema radica en que, a pesar de la construcción de unidades educativas del milenio y réplicas de colegios tradicionales, la infraestructura todavía sigue siendo inadecuada en varios sectores del país.

“Se debe cuidar que estos enfoques innovadores no exacerben las diferencias entre los estudiantes que han tenido la suerte de ser incluidos en estas nuevas escuelas y la mayoría que todavía van a escuelas con bastante menos capacidad” (Kishore Singh, 2012)

La realidad de las instituciones que se han beneficiado con las políticas de remodelación, ampliación, reestructuración contrarresta con la realidad de la mayoría de instituciones para las cuales se les hace muy difícil acceder, incluso, a cosas tan básicas y necesarias como el arreglo de los techos de las aulas en los meses de invierno. Las políticas proponen un trámite bastante engorroso para poder acceder a la consecución de obras sobre todo para las instituciones fiscales quienes son las menos favorecidas en cuanto a contar con infraestructura de calidad, servicios básicos y mobiliario y es esa la razón por la cual los directivos y representantes de las escuelas y colegios dejan de lado la gestión y los estudiantes son los más perjudicados con la falta de mejoramiento de la infraestructura educativa.

2.2.3 El rol de la Institución Educativa en el éxito educativo

Con el desarrollo de la tecnología, las ciencias han dado un avance importantísimo y todo el conocimiento ha alcanzando estándares que implican calidad en la educación. La institución educativa juega un papel relevante en el logro del éxito por parte de los estudiantes, según Zubiría (1997) “la motivación de los estudiantes y los logros por estos obtenidos se encuentran profundamente afectados por el clima peculiar de cada escuela, lo cual nos hace tener en cuenta que el papel que la institución educativa desempeña es trascendental en el éxito de los estudiantes y es el clima el que va a marcar el camino a seguir en el éxito o devenir del estudiantado. Podemos reconocer bajo este precepto que hay escuelas que se encargan no solo de impartir conocimientos sino que sobretodo se preocupan de hacer el paso por este periodo, agradable y trascendental para los estudiantes. Sin embargo la realidad de la mayoría de instituciones no facilita el adecuado clima de trabajo. No se cuenta con docentes y directivos comprometidos ni capacitados para el desarrollo de esta tarea. La profesión de docente todavía no es considerada como la fundamental en el desarrollo de las personas y se sigue poniendo actitudes parches frente a las dificultades evidentes.

Es un verdadero reto poder proponer instituciones educativas de excelencia a nivel nacional y resulta todo un desafío el realizarlo, sin embargo todo será posible desde el instante en que los docentes puedan desarrollar conciencia sobre el estado actual de la educación en la que se encuentra nuestra sociedad y así plantear cambios sustanciales a través del compromiso planteado. En la actualidad vivimos el proceso de la globalización en el cual el mundo se encuentra conectado con todos y la institución educativa debe ofertar un proceso de enseñanza y aprendizaje que se encuentre a la altura de los requerimientos de estudiantes con capacidades cognitivas elevadas y de alta reflexión

Lavanderos (2002) señala que la frustración ante los resultados del proceso educativo nace de la enorme diferencia existente entre lo que se espera de los centros educativos y lo que realmente estos ofrecen. Han crecido mucho las actividades y posibilidades de la educación, pero han crecido mucho más las expectativas. Expectativas que no dan resultados, buenas intenciones que solo obstaculizan la consecución de los objetivos. Se queda en teoría la resolución y no se da el progreso en el tema de la calidad en la educación.

El por qué la educación no proporciona lo que de ella se espera se puede responder haciendo alusión a las palabras de Silvia Ruiz de Luca (2009) quien indica la escuela tiene la misión de formar a jóvenes que traten de mejorar la sociedad y ahí está el error, la mayoría de docentes creen que la escuela esta para formar a los jóvenes a fin de que se adapten a la actual sociedad; y no es cuestión de dar las pautas para adaptarse es dar las estrategias para una verdadera revolución. Proponer el cambio no coincide con imponer un cambio; el cambio debe darse desde la base de nuestra conciencia y de nuestros ideales y eso se debe transmitir dentro del aula de clase.

2.2.4 La Institución Educativa y su Relación con la Comunidad

La participación de la Institución Educativa con el resto de actores sociales hacen del proceso educativo un paso trascendental, ya que dentro de esta relación se realiza la retroalimentación de lo que se necesita y de lo que se oferta para los estudiantes y de lo que la comunidad puede ofrecer para el normal desarrollo del proceso educativo. Se debe realizar programaciones de actividades para la

integración de los padres de familia, representantes, docentes, directivos y representantes, y que la colaboración sea una característica que permita a toda la comunidad brindar el apoyo necesario para que se dé el avance educativo. Es así que la institución educativa se la debe tomar en cuenta como un ente de interacción con el medio.

Citando a Fernández, 1997 se puede indicar que la escuela se la debe tener en cuenta como una institución flexible, producto de sus condiciones histórico-culturales, pero también de las características específicas corporativas. Este autor nos hace pensar en la situación histórico-cultural de las instituciones de nuestro país, la idiosincrasia de cada una la hace particular y diferente y ese es el tema relevante al momento de establecer cualquier proyecto para poder constituir la situación real y luego la esperada de cada institución.

Entender las instituciones educativas a partir de diferentes dimensiones que la integran apunta, centralmente, a desplegar los diversos modos de analizar la articulación de los aspectos institucionales-organizacionales, curriculares y comunitarios en la gestión directiva.

CAPÍTULO III

2.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

2.3.1 La Evaluación del Profesorado

La evaluación se da en respuesta a la propuesta de asegurar la calidad del trabajo en las instituciones educativas. Para conseguir educación de calidad se debe promover la calidad de los docentes. En este marco de referencia se hace imperativo el contar con un sistema que dé a conocer las fortalezas y debilidades con las que cuenta cada institución asegurando así un sistema que reconozca el esfuerzo y buen desempeño, que impulse a los docentes en su desarrollo profesional, además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

Actualmente en el Ecuador la prioridad es elevar la calidad de docencia y la manera de animar a los educadores a desarrollar mejor su trabajo se presenta con el establecimiento de categorías docentes y un sistema de evaluación externa.

Las categorías presentan una serie de requisitos que de ser alcanzados garantizan la estabilidad de los docentes.

Los escalafones profesionales crean distintas categorías, o niveles, que recompensan a los maestros con salarios más elevados. Cada nivel se asocia a un mayor dominio o competencia, y distingue a los maestros nuevos de los expertos o con postgrado.

Citando a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) se puede conocer las diferentes categorías en las que se encuentran los docentes del país.

Categoría J: Es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública cuando el título sea de bachiller, para las personas que hayan ganado los concursos de mérito y oposición en zonas de difícil acceso con déficit de profesionales. Se otorga un plazo máximo de seis años para obtener el título de profesor o licenciado en ciencias de la educación, caso contrario se revocará su nombramiento provisional. En el lapso de los primeros dos años deben participar en un programa de inducción. Sólo

se permiten ascensos de categoría para los educadores que hayan obtenido al menos

Categoría I: Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas. En el lapso de los primeros dos (2) años, el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción;

Categoría H: Es la primera categoría de ascenso para los docentes que ingresan con título de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas. Deberá tener cuatro (4) de experiencia en el magisterio, haber aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente a la segunda categoría;

Categoría G: Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea licenciado en ciencias de la educación o profesional de otras disciplinas con título de posgrado en docencia. En el lapso de dos (2) años el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción. Es también categoría de ascenso para los docentes de categoría H con ocho años de experiencia en el magisterio, que aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

Categoría F: Es categoría de ascenso para las y los docentes con cuatro años de experiencia que ingresen a la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y dos años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

Categoría E: Es categoría de ascenso para las y los docentes con ocho años de experiencia que ingresen a la categoría G de la carrera de docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y dieciséis años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

Categoría D: Es categoría de ascenso para las y los docentes con doce (12) años de experiencia que ingresen a la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veinte años de experiencia, que hayan probado cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la categoría D tener un título de cuarto nivel;

Categoría C: Es categoría de ascenso para las y los docentes con dieciséis años de experiencia que ingresen a la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor con veinticuatro años de experiencia, que haya aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

Categoría B: Es categoría de ascenso para los docentes con veinte años de experiencia que ingresen en la categoría G a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veintiocho años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la categoría B tener un título de maestría en el ámbito educativo y se considera mérito adicional haber publicado el resultado de una experiencia exitosa e innovadora en el ámbito de su función, o haber sido directivo, asesor educativo o auditor educativo y haber tenido al menos una evaluación muy buena como tal en las evaluaciones correspondientes; y,

Categoría A: Es categoría de ascenso para los docentes con veinticuatro años de experiencia que ingresen a la categoría G a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el curso de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y treinta y dos años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es

requisito para ascender a la categoría A tener título de maestría en el ámbito educativo. Se considera mérito adicional haber publicado el resultado de una experiencia exitosa e innovadora en el ámbito de su función o haber sido directivo de instituciones, asesor educativo o auditor educativo y haber tenido una evaluación excelente como tal en la evaluación correspondiente.

De lo destacado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural se entiende que las políticas y programas que recompensan a los docentes eficaces son cada vez más importantes en el marco de una reforma educativa.

Todos los docentes ubicados en las diferentes categorías deben cumplir con un perfil profesional que con el paso de los años irá dando los frutos que la carrera docente permite.

2.3.2 Perfil del docente

En amar tu profesión se resume el perfil del docente; cuando amas lo que haces puedes transmitir y trascender el conocimiento. Un profesor que ama su profesión logra transmitir a los alumnos el amor por la materia que imparte, el amor por la investigación, por el trabajo, por la riqueza de las relaciones de los demás, por la vida y sobre todo, por el descubrimiento y la formación de sí mismo.

El perfil de los docentes que pueden lograr la transformación que nuestros tiempos demandan, exige un alto compromiso hacia ellos mismos y hacia la comunidad educativa, exige una opción de vida y una jerarquía de valores orientada a lo humano y a la construcción de un sociedad más justa y a la reparación de la enseñanza.

Para Quiñonez (2008) los dominios o habilidades que debe tener un docente engloban los siguientes aspectos:

- Dominar los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional
- Conocer las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes
- Dominar la didáctica de las disciplinas que enseña

- Organizar los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus estudiantes
- Establecer un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto
- Manifestar altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes
- Establecer y mantener formas consistentes de convivencia en el aula
- Establecer un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes
- Comunicar en forma clara y precisa los objetivos del aprendizaje
- Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes
- El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes
- Optimizar el tiempo disponible para la enseñanza
- Promover el desarrollo del pensamiento
- Evaluar y monitorear el proceso e comprensión y ampliación de los contenidos por parte de los estudiantes
- El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica
- Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas
- Asume responsabilidades en la orientación de sus estudiantes
- Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres
- Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes

El perfil de un docente abarca un sinnúmero de características que se pierden cuando se piensa que la profesión es únicamente para lograr réditos económicos y solventar, así, las necesidades más próximas. El docente es una persona que debe poseer a más de la fascinación por aprender, criterio ético para saber que en sus manos están depositadas las vidas de miles de estudiantes que confían en él y que están ávidos de conocimiento que les permita enfrentar las dificultades que les aqueja.

2.3.3 Práctica Pedagógica Positiva

El buen desempeño pedagógico es considerado como el adecuado uso de las estrategias que permiten intervenir acertadamente en la enseñanza y el aprendizaje de los conocimientos y es por esta razón que es necesario que se presente, por parte del docente, un fiel compromiso con el proceso que ejecuta.

López (1993) señala que los “modelos que llegan se reproducen, se generalizan, se ostentan como la solución para la educación, descalifican a toda otras perspectiva educativa, se adoptan ciegamente sin una comprensión inteligente ni una asimilación crítica, y se ejercitan en el aula de forma irresponsable e indiscriminada, hasta que empiezan a cansar, a aburrir y, mueren en manos de una nueva moda que comienza a seguir la misma ruta”.

La teoría es importante como base para el trabajo más no debe ser considerada como una propuesta inflexible puesto que, como dice el autor, los métodos mal usados, repetitivos no solo que cansan sino que desmotivan y provocan desinterés en los estudiantes y favorecen a que los indicadores de la educación ahonden la situación de los pueblos.

El uso del pensamiento lógico, el raciocinio, el continuo enfrentamiento con la realidad, los años de experiencia, la formación profesional, son factores que intervienen al momento de escoger la mejor metodología, la más beneficiosa, la que es aplicable al contexto propio de la institución; debe responder a las necesidades de toda la comunidad educativa y favorecer la calidad de la educación.

2.3.4 La Inteligencia Emocional en la práctica docente

El docente como participante del proceso educativo se presenta como un ejemplo a ser considerado por el estudiante y es en la praxis del proceso de aprendizaje y enseñanza en donde se pone de manifiesto el nivel de inteligencia emocional que el maestro posee y cómo puede influenciar en los estudiantes.

A la actualidad hemos avanzado a una época en la cual la función de las instituciones educativas es más que llenar de conocimientos a los alumnos, si no

que son las llamadas a formar personas sociales integras con conocimiento para desafiar los problemas circundantes y valores emocionales indispensables para conseguir la felicidad anhelada por todos.

En este contexto podemos citar a la pedagoga Buitron (2008) quien afirma que La educación emocional es entendida como el desarrollo planificado y sistemático de habilidades de autoconocimiento, autocontrol, empatía, comunicación e interrelación. Lo expuesto nos permite reflexionar sobre la situación de las instituciones educativas y el papel que desempeña dentro la sociedad. Es inevitable pensar que la escuela debe ser quien tome en sus manos las vidas de niños, niñas, jóvenes y adultos y propague el buen vivir como una política de calidad, calidez y equidad.

Se debe desarrollar el autoconocimiento por parte del estudiante, este debe estar en condiciones de ser el artífice de su desempeño dentro de la realidad educativa y por supuesto el maestro debe ser modelo de aquello por lo cual hacer una reflexión de quiénes somos, poniendo atención a nuestras debilidades y fortalezas sería indispensable antes de tomar la posta en este trabajo. La empatía, la comunicación, el autocontrol, el respeto, la valoración como personas, son aspectos que mejorarán la convivencia entre alumnos y docentes y esto debe ser llevado a la práctica para que se mejore el ambiente escolar.

Dentro de las herramientas útiles de la inteligencia emocional esta la asertividad que es la que nos permite expresar nuestras emociones, deseos, sensaciones, sentimientos de una manera adecuada cuando sea el momento oportuno, con las palabras indicadas, el tono de voz ajustado a lo que se quiere transmitir sin negar ni irrespetar a los demás.

Britman y Hatch(1995) recomiendan algunos aspectos que deberíamos tener en cuenta para poder aplicar la asertividad con los niños:

-Ser consecuentes con lo que has dicho, no vacilar, y que no te importe si el niño llora, se enfada o grita, esto no significa que en horas o días cambie de opinión si es que consideras que te has equivocado. Hay veces que el no es negociable. Por ejemplo: no se puede utilizar el teléfono móvil en clase.

- Establecer un sistema de consecuencias, no un castigo, ni agresividad verbal, pero si algo que le afecte y le permita reflexionar. Por ejemplo, una batería de ejercicios extras, un trabajo adicional, o porque no..... una parte.

-Realizar un contacto visual, asegurarnos de que nos ha entendido.

-Habla y no hagas preguntas, por ejemplo, recoge el bolígrafo que has tirado, ¿quieres?, esa pregunta está de más y solo nos puede llevar a la discusión más, o a aumentar la actual.

-Dar explicaciones, pero hacerlo de acuerdo a su edad. En función de la edad del alumno, hacerlo más o menos precisas, más o menos complejas.

-Nunca menospreciarles. Decirle frases como te castigo porque eres un inepto, no sirves para nada, eres el peor de la clase, son frases de menosprecio, y provocan una reacción defensiva negativa en el niño.

-No desautorizar a otro compañero delante del niño, por ejemplo al autor.

La aplicación de estas estrategias permite crear un ambiente escolar propicio para el adecuado desenvolvimiento de los niños y los docentes sentirán que su labor surte los frutos deseados no solo en el campo académico sino sobre todo en el aspecto emocional de sus estudiantes. Estar en un ambiente de respeto a sus derechos, necesidades, ritmo de trabajo hace de los niños seres dignos que engrandecerán sus vidas y la vida de sus familias.

Olvidarnos del autoritarismo y dar paso a la asertividad permite un liderazgo activo en la que el profesor es imagen o modelo a seguir por parte de los niños que en la actualidad se encuentran tan necesitados de buenos ejemplos.

Porras (2010) propone algunas ideas prácticas que los docentes pueden aplicar dentro del aula tanto para desarrollar su propia inteligencia emocional como para que los alumnos lleguen a desarrollarla tanto en el aula como en su vida familiar.

En primer lugar intentar ver el lado personal y emocional de los alumnos.

Hacer un esfuerzo por comprender la situación social y familiar en la que se encuentran.

Ayudarles a identificar sus emociones, a expresarlas y comprender cuales son las repercusiones que esas emociones tienen en sus relaciones sociales y afectivas.

Evitar etiquetar y que otro alumno etiquete de forma subjetiva.

Establecer un clima de confianza, desde la autoridad pero sin el autoritarismo

Mostrarles vías de comportamiento alternativo a la agresividad y a la pasividad, y ayudarles a reconocer respuestas más asertivas.

Reconocer las áreas de mejora, nuestros alumnos, e intentar superarlas.

La inteligencia emocional a diario está presente en nuestras vidas y muchos comentarios a favor se emiten acerca de ella, está en nuestras manos el análisis profundo del tema para hacer de nuestro paso por las aulas una experiencia enriquecedora que logre formar ciudadanos competentes en todos los ámbitos de sus vidas.

CAPÍTULO IV

4.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS

4.1.1 Los Cargos Directivos

La Ley Orgánica de Educación (2011) señala: “Son cargos directivos: los rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores y subinspectores. Para acceder a los cargos de rectores y directores no es requisito estar en la carrera docente pública y podrán participar en estos concursos todos los profesionales de la educación que cumplan con el perfil requerido para el cargo descrito en la presente Ley. Los cargos directivos de rectores y directores no son parte de la carrera educativa pública”.

Los directivos de todos los establecimientos educativos durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez, siempre que ganen los respectivos concursos públicos de méritos y oposición. Podrán ser removidos de su función directiva por la Autoridad Educativa Nacional previo sumario administrativo, sin perjuicio de su sujeción a las demás normas y procedimientos de orden disciplinario aplicables a su función.

Como se indicó con anterioridad el conocimiento de las leyes evita sanciones, promueve estrategias, promulga políticas para el adecuado desempeño, crea un clima adecuado para la consecución de los objetivos.

La normativa para directivos es muy clara y permite a quienes acceden a estos cargos hacer uso adecuado de sus atribuciones en pro de las mejoras de las instituciones a quienes representan.

Para Poggi (2006) factores tales como el liderazgo fuerte en lo administrativo y en lo pedagógico; el elevado nivel de expectativas en relación con el rendimiento de los alumnos; el clima participativo; la claridad en la definición de los objetivos institucionales; la colaboración y la colegialidad, la autonomía en la gestión local son de importancia resaltar en la normativa que rige la calificación de docentes directivos. Se debe contar con sensibilidad para tratar temas de gestión escolar, el

reconocimiento que se haga de la realidad de la institución será el pilar para el avance significativo de la misma.

Poggi (2006) señala: los directivos deben interpretar las experiencias escolares a través de los filtros de sus conocimientos, creencias, teorías implícitas y representaciones existentes. Por ello, esta trama de formas de comprender y analizar los diferentes aspectos en relación con las prácticas de dirección va a determinar los estilos de desempeño que adoptarán dichas prácticas.

Como piensa te proyectas, como vives indica tu manera de ver y enfrentar el mundo. Si consideramos a la institución como nuestro segundo hogar le debemos respeto y mucha consideración. Como docente que ha alcanzado la máxima presea esta en la seria obligación hacer de su escuela la mejor en todos los aspectos. Sin embargo hay quienes evitan los retos y dejan que los años corran sin hacer mejoras en pro de los estudiantes de la patria.

4.2.2 Perfil de los directivos

Uribe (2008) resume las competencias funcionales y conductuales con las que debe contar un directivo:

Para la Gestión Institucional

- Gestionar los procesos a su cargo
- Gestionar el crecimiento de la escuela
- Gestionar el desarrollo profesional del equipo docente y asistentes de la educación
- Gestionar recursos humanos

Para la Gestión Curricular

- Generar condiciones para la gestión de contenidos curriculares
- Asesorar a los docentes en sus procesos de aprendizaje enseñanza
- Desarrollar estrategias educativas del establecimiento
- Gestionar el mejoramiento continuo de los procesos y resultados de aprendizajes
- Orientar a los estudiantes y sus familias

- Orientar a los alumnos hacia su desarrollo futuro

Para la Gestión de la Convivencia Escolar

- Gestionar la interacción y convivencia escolar
- Prevenir situaciones de riesgo psicosocial
- Gestionar Redes sociales

Para Competencias Conductuales

- Liderazgo efectivo
- Gestión de la innovación
- Compromisos social
- Comunicación para la interacción
- Trabajo en equipo

Ceballos (2008)El directivo debe ser una persona que adopte la idea de una educación inclusiva como estrategia fundamental para acceder al conocimiento y al desarrollo de la institución. Debe ser líder de sus equipos directivos, docentes y administrativos para que se involucren en la construcción y desarrollo de la identidad institucional. Debe facilitar la apertura y la permanencia de espacios de participación y concertación de la comunidad educativa. Es proactivo y flexible Todo directivo debe ser accesible a las oportunidades que se presenten.

Tiene elevado grado de compromiso y motivación. Al ser el líder debe generar actitudes que contribuyan al mejoramiento del clima laboral. Sabe que debe aprender continuamente para tener más y mejores herramientas teóricas y metodológicas para ejecutar su labor.

Promueve el sentido de pertenencia al establecimiento educativo. Genera un buen clima laboral que contribuye al mejoramiento de la calidad educativa. Establece canales de comunicación apropiados que permiten informar, escuchar, dialogar, debatir y concertar. Si no hay comunicación todos los procesos fallan. Logra que cada persona que trabaja en el establecimiento se sienta parte del equipo y comparta sus principios y formas de actuar. El directivo debe generar

apertura para crear un buen sentido de pertenencia. Fomenta el cambio de experiencias.

No solo es necesaria la formación práctica, sobre todo es imprescindible que sea una persona comprometida con su función, conocedora de su personal, amante del cambio, impulsadora de la creatividad y de las buenas costumbres. Es menester que todos los directivos sepan que en sus manos está el desarrollo de su institución que siendo la cabeza es necesario contar con valores tan importantes como la honestidad, la verdad, la puntualidad, justicia, la equidad, humildad, solidaridad, discreción y todos esos valores que permitirán el buen desempeño administrativo

4.1.2 Mejoras en el Liderazgo educativo

Proponer alternativas y estrategias para mejorar el liderazgo educativo es una cuestión de liderazgo; en la dirección se encuentra la cabeza que guía todo el proceso educativo y es quien acoge el llamado a tomar las decisiones necesarias para que todo marche adecuadamente, razón por la cual necesitamos mejorar los aspectos en los cuales se desenvuelven los directivos educativos y es así que Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2009) indica que “mejorar la política y la práctica del liderazgo escolar puede mejorar los resultados escolares. Antes de que las personas puedan actuar con base en esta evidencia, necesitan entender los resultados con claridad y analizar sus implicaciones en su contexto local”. Teniendo en cuenta esta indicación y sabiendo que en los directivos recae gran parte de la responsabilidad de entregar educación de calidad se propone el cambio de pensamiento y de actitud para desafiar al progreso que la sociedad exige.

Hablar de mejoras en el liderazgo educativo no solo hace referencia a la parte económica sino que sobretodo hace relevancia a la actitud del maestro con su accionar diario, debe proponerse un cambio desde su alma para mejorar el proceso educativo y es así que Rojas y Gaspar (2007) hace un interesante análisis al respecto, en el que afirman que cuando un/una docente señala “estos niños no aprenden porque (son pobres, porque no tienen hábitos, porque vienen de familias desintegradas, porque la familia no se preocupa o por lo que sea)” esta encasillando a un grupo vulnerable altamente explotado y denigrado.

Las competencias del saber estar, querer hacer y poder hacer debería convertirse en una filosofía de vida y de trabajo del director educativo para poder ser él quien proponga transformaciones en nuestro sistema que tanta falta le hace y de esta manera podamos avanzar al desarrollo basados en una educación de calidad.

4.1.3 Estándares de desempeño profesional directivo

Los directivos de calidad buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa. Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) indican que los estándares de desempeño directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Es de vital relevancia que el directivo que asume el rol de guiar a una institución educativa y a su componente humano tenga en cuenta que su labor tiene que ver con lo administrativo y pedagógico y que en sus manos se encuentra el porvenir del proceso educativo que su institución propone.

Los estándares de desempeño profesional directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar. Estos estándares están planteados dentro del marco del Buen Vivir, las cuales se deben enmarcar en el respeto de la diversidad, la apertura del proceso educativo a todo el estudiantado, mejora de la oferta educativa y cumplir los lineamientos legales establecidos.

3. METODOLOGÍA

Participantes

El presente trabajo de investigación científica fue realizado en el colegio “Alfonso Laso Bermeo”, el cual se encuentra ubicado en la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, Provincia de Pichincha, el tipo de institución es fiscal, el cual cuenta con jornada matutina y vespertina. En cuanto a la cantidad de personas inmersas en el proceso de investigación se contó con 380 estudiantes, 19 docentes, 4 directivos y el supervisor escolar; quienes colaboraron con la aplicación de los instrumentos de investigación.

Tabla N°. 1

Población a Investigarse en el colegio “Alfonso Laso Bermeo”

Población a Investigarse	No. Total
Para el Desempeño Profesional Docente	1
Rectora	
Vicerrectora	1
Inspector General	1
Docentes de 8vo, 9no y 10mo de Educación Básica	19
Docentes de 1ero, 2do y 3ro de Bachillerato	19
Estudiantes de 8vo, 9no y 10mo de Básica	200
Estudiantes de 1ero, 2do y 3ro de Bachillerato	180
Padres de Familia	380
Para el desempeño Profesional Directivo	
Rectora	1
Vicerrectora	1
Inspector General	1
Coordinador de Área	4
Consejo Estudiantil	4
Consejo Ejecutivo	5
Supervisor Escolar	1

Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Muestra de Investigación

Alumnos de 8vo a 10mo: 200 alumnos. Mediante la aplicación de la fórmula de determinación de la muestra calculada se obtiene un número de 132 participantes de alumnos.

Alumnos de 1ro, 2do y 3ro de Bachillerato: 180 alumnos. Mediante la aplicación de la fórmula de determinación de la muestra calculada se obtiene un número de 123 participantes de alumnos.

La muestra total de alumnos es de 255 participantes, los cuales serán seleccionados aleatoriamente mediante un sorteo el que se basará en las nóminas proporcionadas por secretaria de la institución educativa.

Docentes: Para el trabajo se tomó en cuenta los 19 docentes que laboran respectivamente en el área de 8vo a 10mo y de 1ro a 3ro de bachillerato.

Padres de familia: 380. Luego de la aplicación de la fórmula se obtiene una muestra de 192 padres de familia.

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra:

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

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

Con lo cual se procedió a calcular la muestra de 8vo a 1mo: 200 alumnos.

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 200}{(0.05)^2(200 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{192}{0.49 + 0.96}$$

$$n = 132$$

El cálculo de la muestra de alumnos de 1ero a 3ero de bachillerato con su población total de 180 alumnos con los que se aplico la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 180}{(0.05)^2(180 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{172.8}{0.44 + 0.96}$$

$$n = \frac{172.8}{1.4}$$

$$n = 123$$

Para la obtención de la muestra de los 380 padres de familia se realizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 380}{(0.05)^2(380 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 380}{0.94 + 0.96}$$

$$n = 192$$

Tabla N° 2

Muestras a investigarse en el colegio “Alfonso Laso Bermeo”

Población	N	(95%)	∞ (%)	Z	P	Q	Muestra
Para el desempeño Profesional Docente							
Rectora	1	---	---	---	---	---	1
Vicerrectora	1	---	---	---	---	---	1
Inspector General	1	---	---	---	---	---	1
Coordinadores de Área	1	---	---	---	---	---	1
Docentes de 8vo, 9no y 10mo de Educación Básica	19	---	---	---	---	---	19
Docentes de 1ro, 2do y 3ro de Bachillerato	19	---	---	---	---	---	19
Estudiantes de 8vo, 9no y 10mo de Educación Básica	200	95	0.05	1.96	0.5	0.5	132
Estudiantes de 1ero, 2do y 3ro de Bachillerato	180	95	0.05	1.96	0.5	0.5	123
Padres de Familia	380	95	0.05	1.96	0.5	0.5	192
Para el Desempeño Profesional Directivo Rectora	1	---	---	---	---	---	1
Vicerrectora	1	---	---	---	---	---	1
Inspector General	1	---	---	---	---	---	1
Consejo Ejecutivo	5	---	---	---	---	---	5
Consejo Estudiantil	3	---	---	---	---	---	3
Representación de los Padres de Familia	5	---	---	---	---	---	5
Supervisor Escolar	1	---	---	---	---	---	1

* Se trabaja con la población y no con la muestra.

Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Técnicas e instrumentos de investigación

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó encuestas a la rectora del colegio “Alfonso Laso Bermeo”, vicerrectora, docentes, inspector general, coordinadores de áreas, estudiantes y padres de familia. Para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó a la rectora de la institución, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, representación de padres de familia y supervisor escolar.

En la presente investigación se llevó a cabo la observación de las clases impartidas por los docentes evaluados, las mismas que fueron evaluadas mediante una matriz de observación.

El valor matemático que se estableció para cada respuesta de los cuestionarios fueron:

Tabla N°. 3

Crterios de la Observación de clase de los docentes

Valoración de las Respuestas	Porcentaje
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja (2012)

Tabla N°. 4

Crterios para la observación de la clase de los docentes

Valoración de las Respuestas	Porcentaje
Sí	100
No	0

Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja (2012)

Tabla N°. 5

Criterios para la valoración del desempeño de los directivos:

Valoración de las Respuestas	Porcentaje
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Para realizar la interpretación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Alfonso Laso Bermeo” se basó en los siguientes parámetros:

Tabla N°. 6

Criterios para la interpretación cualitativa de la investigación

Calificación	Rango de Puntuación
Excelente	76 y 100 puntos
Bueno	51 y 75 puntos
Mejorable	26 y 50 puntos
Deficiente	0 y 25 puntos

Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja (2012)

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementó la técnica de la encuesta como se lo menciono anteriormente y como instrumento se utilizaron los siguientes cuestionarios:

1. Autoevaluación de los docentes

En el presente instrumento se busca valorar cómo se encuentran los aspectos de sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo.

2. Coevaluación de los docentes:

En este instrumento se busca valorar cómo se encuentran los aspectos de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimientos de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional.

3. Evaluación de los docentes por parte de la Rectora:

Con el presente cuestionario se busca conocer el estado de la sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos

4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes:

En este cuestionario se toma en cuenta el conocer cómo se encuentran las habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes.

5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia:

En el presente instrumento se valora cómo se encuentra la relación con la comunidad, aplicación y cumplimiento de normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica y la forma en la que se atiende a estudiantes con necesidades individuales.

6. Para la observación se utilizó el instrumento de Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

En la matriz se toma en consideración las actividades iniciales del docente al iniciar su clase, cómo se da el proceso de enseñanza – aprendizaje y cómo el docente maneja el ambiente del aula.

En relación con la evaluación del desempeño profesional directivo, se aplicó la técnica de la encuesta en la cual se selecciono como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Autoevaluación de la Rectora:

El cuestionario propuesto consta de una valoración de las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad

2. Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Ejecutivo:

En este instrumento se tomó en cuenta la valoración de las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y el estado de las competencias de liderazgo en la comunidad.

3. Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil:

En la construcción del instrumento para valorar el desempeño de la rectora por parte del estudiantado se busca valorar cómo se encuentran las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo con la comunidad.

4. Evaluación de la Rectora por parte de la Representación de Padres de Familia:

La representación de los padres de familia analizó el estado en el que se encuentran las competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad,

5. Evaluación de la Rectora por parte del Supervisor Escolar:

En la valoración por parte del supervisor a la Rectora del colegio “Alfonso Laso Bermeo” se tomó en consideración los aspectos de competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

Diseño y Procedimiento

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo – explicativo, por lo tanto se les asignó criterio matemático.

El presente trabajo es una investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

En primer lugar se construyó el marco teórico, basándose en la bibliografía que se cuenta en el medio local y en lo publicado en sitios de trascendencia en el aspecto educativo en internet. Este marco referencial fue supervisado, corregido y aprobado mediante las supervisiones presenciales con la Mgs. María Elizabeth quien supo orientar adecuadamente el presente trabajo investigativo.

En el estudio de campo se procedió a la aplicación de las encuestas con la muestra seleccionada, se aplicó los instrumentos a los Directivos, Docentes, Alumnos, Padres de Familia. La tabulación se la realizó mediante el conteo de cada respuesta emitida por la muestra seleccionada y se procedió a introducir los resultantes en las tablas respectivas, posteriormente basándonos en dichos datos se realizó la proyección gráfica mediante barras y su análisis respectivo.

El proyecto de mejoramiento educativo se lo realizó mediante el análisis y reflexión del puntaje que se demostró en falencia que fue gestión educativa por lo cual se procedió a realizar dicha propuesta basada en esta realidad.

La realización del informe final se lo realizó mediante el seguimiento de los lineamientos propuestos por la Maestría en Pedagogía por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja. En la primera etapa se realizó la construcción del marco teórico, el cual es el sustento teórico de la presente investigación, posteriormente se acudió al colegio “Alfonso Laso Bermeo” en donde se procedió a entregar la solicitud de realización del proceso investigativo dirigido a la Señora Rectora de la Institución, quien acepto de manera favorable. Luego de la confirmación de las fechas de aplicación de la investigación se procedió a la estudio de los instrumentos de cuestionarios y matriz de observación, Una vez recolectada la información se procedió a su análisis estadístico mediante el uso del software Excel, el cual nos permitió realizar sumas, promedios y representación gráfica de los resultados obtenidos. Luego del análisis estadístico se procedió a proponer conclusiones y recomendaciones del proceso investigativo y basándose en estos parámetros se procedió a realizar la propuesta de mejoramiento educativo.

Comprobación de los Supuestos

La presente investigación científica se basó en el supuesto de que el actual desempeño profesional docente y directivo en el colegio Alfonso Laso Bermeo tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad; lo que finalizada la investigación científica se puede objetar ya que dicho supuesto no se cumple ya que la calidad del desempeño profesional docente del colegio Alfonso Laso Bermeo se encuentra dentro del parámetro Bueno dentro de los estándares de calidad.

En referencia al supuesto de que el actual desempeño profesional directivo del colegio Alfonso Laso Bermeo tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad se puede indicar que no responde a la realidad de dicha institución educativa, ya que en la culminación del proceso de investigación se obtuvo el parámetro de Bueno. En términos cuantitativos podemos indicar que el promedio del desempeño profesional docente se obtuvo el puntaje de 70.22, lo cual corresponde a la categoría Bueno, en el desempeño profesional directivo se evidencia un puntaje de 75.45 que se interpreta como Bueno y un total promedio de 72.83 equivalente a Bueno, interpretaciones basadas en los rangos de calificación propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja.

5. ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla N°. 7

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: Sociabilidad Pedagógica

Evaluación a 19 Docentes

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 19 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,051	0,231	2,06	19	2,342	0,124
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	2,266	19	2,42	0,101
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,231	2,163	19	2,394	0,100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,102	0,154	2,06	19	2,316	0,097
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,385	1,854	19	2,239	0,093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,052	0,051	0,385	1,648	19	2,136	0,089
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,051	0,231	2,06	19	2,342	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,189	0,701

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 8

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5			
(4.23 PTOS)								
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,051	0,231	2,06	19	2,342	0,098
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,204	0,154	1,854	19	2,212	0,092
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,078	0,765	0,231	0,206	19	1,28	0,053
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	1,386	0,515	19	1,952	0,081
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,077	2,369	19	2,446	0,102
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,052	0,051	1,463	0,206	19	1,772	0,074
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,102	0,385	1,751	19	2,238	0,093
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,153	0,077	2,06	19	2,29	0,095
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.								
	0	0,104	0,357	0,231	1,03	19	1,722	0,072
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,408	0,462	1,03	19	1,9	0,079
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,156	0,204	0,462	0,824	19	1,646	0,069
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,052	0,204	0,308	1,442	19	2,006	0,084
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,052	0,204	0,462	1,236	19	1,954	0,081
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,102	0,154	2,06	19	2,316	0,097
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,052	0,051	0,231	2,06	19	2,394	0,100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,102	0,231	1,957	19	2,29	0,095
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,204	0,462	1,442	19	2,108	0,088
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,153	0,616	1,339	19	2,108	0,088

2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,052	0,306	0,616	0,824	19	1,798	0,075
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0,308	2,06	19	2,368	0,099
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,231	1,957	19	2,29	0,095
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,102	0,308	1,854	19	2,264	0,094
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,102	0,231	1,957	19	2,29	0,095
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:						19		
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,154	2,266	19	2,42	0,127
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,231	2,163	19	2,394	0,100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,154	2,266	19	2,42	0,101
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,154	2,266	19	2,42	0,101
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,385	1,957	19	2,342	0,098
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,385	1,957	19	2,342	0,098
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,385	1,854	19	2,29	0,095
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,077	2,369	19	2,446	0,102
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,153	0,231	1,854	19	2,238	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	2,472	19	2,472	0,103
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,204	0,154	1,854	19	2,212	0,092
2.24.12. Escuchar.	0	0	0,051	0,154	2,163	19	2,368	0,099
2.24.13. Respetar.	0	0	0,102	0,231	1,957	19	2,29	0,095
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,385	1,854	19	2,29	0,095
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,231	2,06	19	2,342	0,098
2.24.16. Concluir.	0	0,026	0,051	0,077	0,618	19	0,772	0,032
2.24.17. Generalizar.	0	0,052	0	0,231	1,957	19	2,24	0,093
2.24.18. Preservar.	0	0	0,102	0,154	1,854	19	2,11	0,088
TOTAL	---	---	---	---	---	---	88,394	3,709

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 9

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						19 Encuestas		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	2,369	19	2,446	0,102
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,102	0,231	1,957	19	2,29	0,095
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	19	2,162	0,090
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,026	0,102	0,231	1,854	19	2,213	0,092
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,052	0,102	0,154	0,309	19	0,617	0,026
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,204	0,154	1,854	19	2,212	0,092
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,026	0,051	0,154	1,957	19	2,188	0,091
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,051	0,231	2,06	19	2,342	0,098
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,051	0,231	1,957	19	2,265	0,094
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,231	2,06	19	2,342	0,098
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,204	0,154	1,854	19	2,212	0,118
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,087	1,03

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 10 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
ESPECIALES (1.03 PTOS.)	1	2	3	4	5	19 Encuestas		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,052	0,102	0,154	0,309	19	0,617	0,062
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,102	0,154	0,412	19	0,694	0,069
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,051	0,231	0,515	19	0,823	0,082
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,153	0,231	0,309	19	0,719	0,072
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0	0,231	0,618	19	0,875	0,088
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,231	0,309	19	0,617	0,062
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,102	0,231	0,515	19	0,848	0,085
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,052	0,051	0,154	0,515	19	0,772	0,077
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelos, registros, informes o cuadernos.	0	0,026	0,051	0,154	0,618	19	0,849	0,085
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,026	0,051	0,231	0,515	19	0,823	0,108
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,637	0,79

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 11

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES 19 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	0,102	0,077	1,957	19	2,162	0,090
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	1,463	0,412	19	1,875	0,078
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,051	0,231	1,854	19	2,136	0,089
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,102	0,385	1,648	19	2,135	0,089
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,204	0,385	1,442	19	2,031	0,085
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,052	0,051	0,154	1,648	19	1,905	0,079
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,026	0,102	0,154	1,854	19	2,136	0,089
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,052	0,051	0,154	0,412	19	0,669	0,028
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0,102	0,231	1,648	19	1,981	0,083
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,052	0,051	0,231	1,751	19	2,085	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,115	0,764

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 12

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 19 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0,051	0,154	1,648	19	1,879	0,078
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,102	0,385	1,545	19	2,032	0,085
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,052	0,102	0,77	0,927	19	1,851	0,077
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,255	0,616	0,824	19	1,695	0,071
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,102	0,154	1,545	19	1,801	0,075
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,385	1,648	19	2,084	0,087
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	1,078	0,927	19	2,005	0,084
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,104	0,102	0,77	0,721	19	1,697	0,071
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,104	0,102	0,154	1,03	19	1,39	0,058
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,434	0,685

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 13

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 19 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,026	0,051	0,154	1,648	19	1,879	0,078
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,102	0,154	1,545	19	1,801	0,075
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,154	1,648	19	1,853	0,077
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,231	1,854	19	2,085	0,087
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	19	2,162	0,090
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,052	0,102	0,154	0,412	19	0,72	0,030
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,154	1,957	19	2,162	0,090
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,026	0,102	0,154	0,412	19	0,694	0,029
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,154	2,266	19	2,42	0,101
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,776	0,657

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 14

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO ESTADÍSTICO RESUMEN

Dimensión	Resultado
1. Sociabilidad Pedagógica	0.70
2. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	3.70
3. Desarrollo Emocional	1.03
4. Atención a estudiantes con necesidades educativas Especiales	0.79
5. Aplicación de Normas y Reglamentos	0.76
6. Relaciones con la Comunidad	0.68
7. Clima de Trabajo	0.68
Puntaje Total	8.34/10

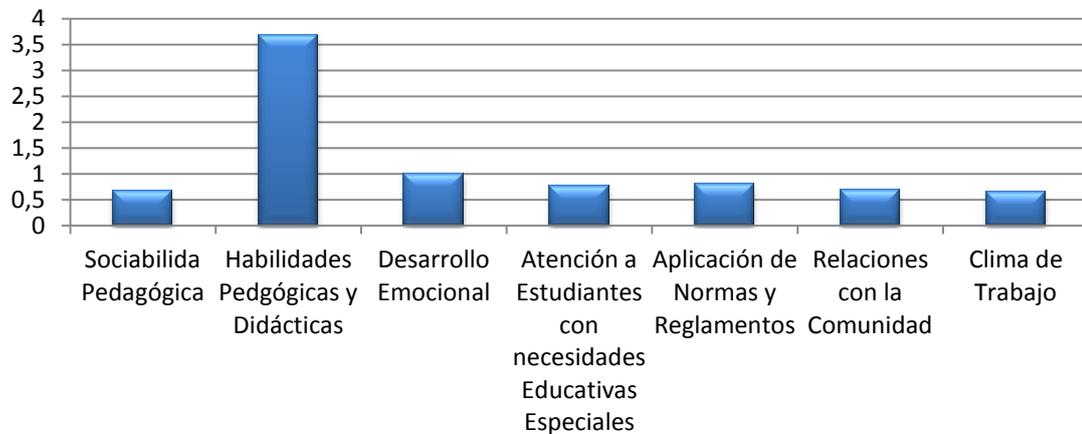
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°.1

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO ESTADÍSTICO



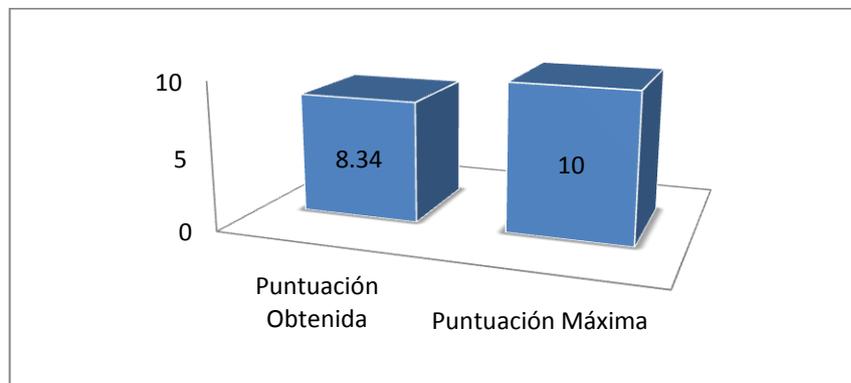
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 2

PROMEDIO TOTAL DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO ESTADÍSTICO



Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En lo referente a la autoevaluación de los docentes en un promedio del desempeño en sociabilidad pedagógica, habilidades didácticas y pedagógicas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo; podemos indicar que en el colegio "Alfonso Laso Bermeo" estos niveles se encuentran en un total de 8.34 sobre 10. La puntuación obtenida demuestra que los docentes del

colegio, considerado para realizar esta evaluación, se consideran calificados para el desempeño de las actividades y responsabilidades encargadas en la institución. Se obtiene una puntuación alta en lo que tiene relación con habilidades didácticas y pedagógicas. Los otros temas tratados deben ser considerados para futuras capacitaciones.

Tabla N°. 15

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	76 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,96	2,88	7,225	15,400	76	26,465	0,276
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,48	1,92	8,67	19,250	76	30,32	0,316
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	1,536	1,92	8,67	15,4	76	27,526	0,287
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,96	1,92	8,67	17,325	76	28,875	0,301
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,96	2,88	5,78	19,25	76	28,87	0,301
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1,44	1,92	5,78	19,25	76	28,39	0,296
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	1,92	5,78	24,255	76	31,955	0,359
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,48	3,84	8,67	15,4	76	28,390	0,296
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,576	5,76	4,335	17,325	76	27,996	0,292
TOTAL	---	---	---	---	---	---	258,787	2.72

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 16

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y
REGLAMENTOS**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 76 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,96	3,84	8,67	15,400	76	28,87	0,327
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,48	1,152	5,78	23,1	76	30,512	0,318
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quinaste.	0	0,96	0,96	2,89	26,95	76	31,76	0,331
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,96	2,89	30,8	76	34,650	0,361
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	0,96	8,67	23,1	76	32,826	0,342
TOTAL	---	---	---	---	---	---	158,618	1,678

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 17

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	76 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)								
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,96	8,67	23,1	76	32,73	0,341
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,48	1,92	2,89	26,95	76	32,24	0,336
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,96	2,89	30,8	76	34,65	0,361
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,48	1,92	5,78	23,1	76	31,28	0,326
TOTAL	---	---	---	---	---	---	130,9	1,364

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 18

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	76 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)								
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,96	8,67	23,1	76	32,73	0,341
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,576	1,92	5,78	23,1	76	31,376	0,327
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,96	2,89	30,8	76	34,65	0,361
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,96	1,92	5,78	19,25	76	27,91	0,291
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,96	5,78	26,95	76	33,69	0,351
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,96	0,96	5,78	23,1	76	30,8	0,321
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,48	0,96	2,89	11,55	76	15,88	0,165
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,48	1,92	5,78	23,1	76	31,28	0,326
TOTAL	---	---	---	---	---	---	238,316	2,482

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 19

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO RESUMEN

Dimensión	Resultado
1.Desarrollo de Habilidades Pedagógicas Y Didácticas	2.72
2. Cumplimiento de Normas y Reglamentos	1.67
3. Disposición al Cambio en Educación	1.36
4. Desarrollo Emocional	2.48
Puntaje Total	8.23/10

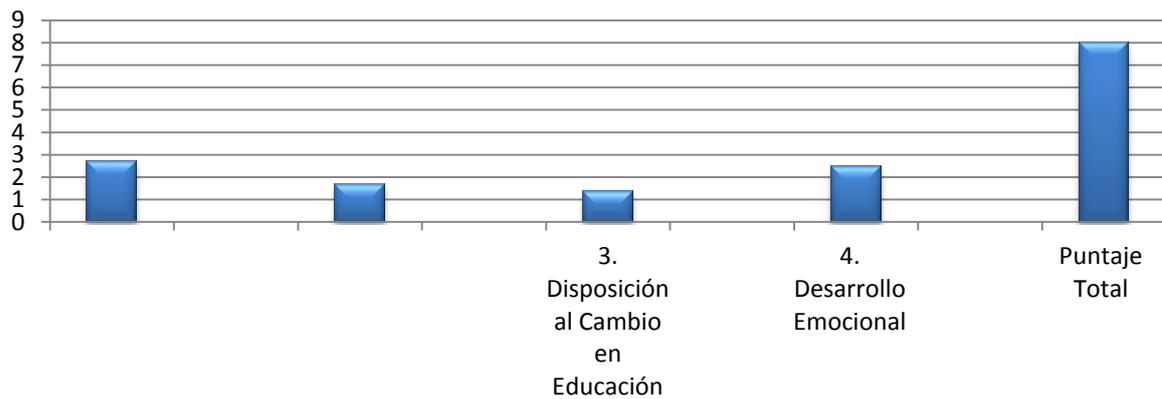
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°. 3

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO ESTADÍSTICO

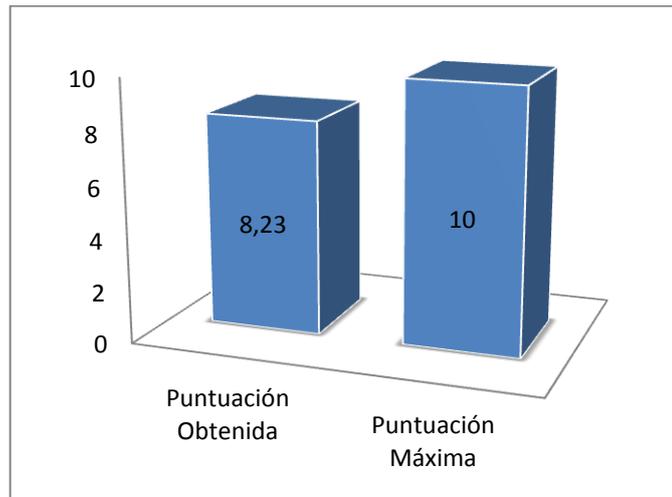


Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°.4

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: Resultados Globales



Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la totalidad de la coevaluación de los docentes en donde se midió el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional de los docentes del colegio "Alfonso Laso Bermeo" se obtiene un resultado de 8.3 frente a un máximo de 10 puntos. Cumplimiento de normas y reglamento y desarrollo emocional fueron las dos áreas mejor evaluadas por los responsables de la evaluación lo que denota que los docentes son ordenados en sus actividades dentro de la institución, acatan reglas en pro del desarrollo de sus compañeros y estudiantes y que mantienen adecuadas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Tabla N°. 20

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 2 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO EJECUTIVO) (10 PTOS)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 76 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,962	2,96	6,63	8,850	76	19,402	0,202
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	2,22	4,42	17,700	76	24,34	0,254
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	1,11	2,96	4,42	8,850	76	17,34	0,181
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	1,11	2,22	5,525	11,800	76	20,655	0,215
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,74	2,22	4,42	14,750	76	22,13	0,231
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,74	1,48	6,63	13,275	76	22,125	0,230
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,74	1,48	2,21	17,700	76	22,13	0,231
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,518	3,404	2,431	14,750	76	21,103	0,220
TOTAL	---	---	---	---	---	---	169,225	1,763

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 21

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS:
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 76 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,296	1,48	4,42	17,700	76	23,896	0,249
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,592	1,48	4,42	14,750	76	21,242	0,221
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,592	1,776	5,525	14,750	76	22,643	0,236
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,666	1,48	2,21	3,835	76	8,191	0,085
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,592	4,44	2,21	11,800	76	19,042	0,198
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,37	1,48	6,63	14,750	76	23,23	0,242
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,962	1,48	2,21	17,700	76	22,352	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	140,596	1,465

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 22

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS:
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	76 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,592	1,48	6,63	13,275	76	21,977	0,229
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	2,96	4,42	14,750	76	22,13	0,231
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1,628	2,21	20,650	76	24,488	0,255
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,296	4,44	6,63	8,850	76	20,216	0,211
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,37	1,48	8,84	13,275	76	23,965	0,250
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,37	2,96	6,63	10,325	76	20,285	0,211
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,592	1,628	11,05	8,850	76	22,12	0,230
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,37	2,22	6,63	11,800	76	21,02	0,219
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,148	1,48	4,42	17,700	76	23,748	0,247
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0,518	0,74	0,221	20,650	76	22,129	0,231
TOTAL	---	---	---	---	---	---	222,078	2,313

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 23

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS:
 APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	76 Encuesta	TOTAL	PROMEDIO
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS								
(1.47 PTOS)	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	1,406	2,96	4,42	8,850	76	17,636	0,184
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,74	1,48	3,536	17,700	76	23,456	0,244
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,592	2,22	6,63	10,325	76	19,767	0,206
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,666	2,368	4,42	11,800	76	19,254	0,201
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,666	2,96	2,21	14,750	76	20,586	0,214
TOTAL	---	---	---	---	---	---	100,699	1,049

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 24

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS:
 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	76 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)								
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	1,11	2,22	4,42	8,850	76	16,6	0,173
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,37	2,96	4,42	14,750	76	22,5	0,234
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,666	2,96	6,63	8,850	76	19,106	0,199
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,37	2,96	5,525	11,800	76	20,655	0,215
TOTAL	---	---	---	---	---	---	78,861	0,821

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 25

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS:
RESUMEN DE LOS RESULTADOS

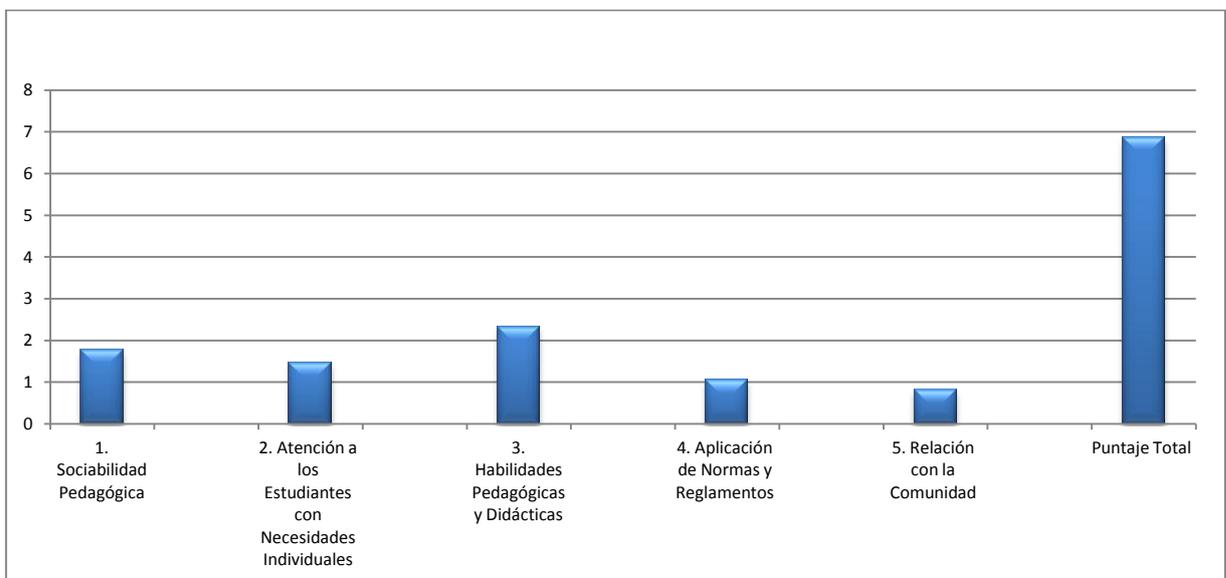
Dimensión	Resultado
1. Sociabilidad Pedagógica	1.763
2. Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	1.465
3. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	2.313
4. Aplicación de Normas y Reglamentos	1.049
5. Relación con la Comunidad	0.821
Puntaje Total	6.84/10

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 5

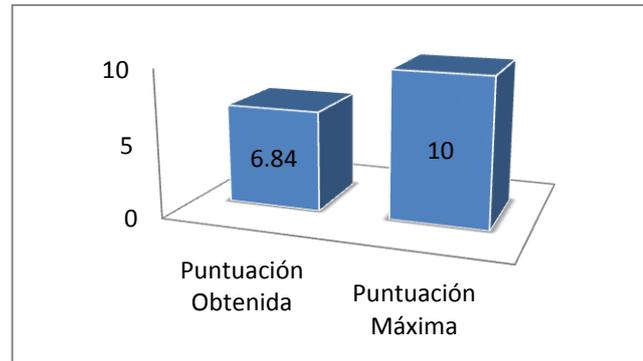
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: CUADRO
ESTADÍSTICO



Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 6

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS:
Resultados globales

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la valoración de los docentes por parte de los directivos en lo referente a su desempeño de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos y la relación con la comunidad se obtuvo un puntaje de 6.84 sobre 10. Considero que los directivos deben estudiar los resultados y que para las áreas de más bajo desempeño preparar talleres en los que se trabajen estos temas que son de tanta importancia para el desempeño óptimo de los docentes.

Tabla N°. 26

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

255 Alumnos

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 255 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	15.84	35.3	53	70.6	255	174.74	0.448
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	14.08	21.18	79.5	67.07	255	181.83	0.466
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	3.52	14.12	53	141.2	255	211.84	0.543

1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	3.52	28.24	53	109.43	255	194.19	0.498
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1.76	21.18	63.6	141.2	255	227.74	0.584
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3.52	35.3	53	105.9	255	197.72	0.507
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3.52	7.06	106	70.6	255	187.18	0.480
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:						255		
1.8.1. Analizar.	0	3.52	35.3	79.5	63.54	255	181.86	0.466
1.8.2. Sintetizar.	0	12.32	17.65	53	105.9	255	188.87	0.484
1.8.3. Reflexionar.	0	3.52	17.65	53	105.9	255	180.07	0.462
1.8.4. Observar.	0	3.52	28.24	47.7	141.2	255	220.660	0.566
1.8.5. Descubrir.	0	8.8	17.65	84.8	84.72	255	195.97	0.502
1.8.6. Redactar con claridad.	0	3.52	7.06	21.2	77.66	255	109.44	0.281
1.8.7. Escribir correctamente.	0	12.32	35.3	53	70.6	255	171.22	0.413
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	3.52	35.3	53	105.9	255	197.72	0.507
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2821.050	7.20

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 27

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						255		
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA						Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
(4.12 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	3.52	17.65	53	134.14	255	208.31	0.534
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	3.52	35.3	53	70.6	255	162.42	0.416
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	4.4	35.3	31.8	141.2	255	212.7	0.519
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	5.28	52.95	31.8	63.54	255	153.57	0.394
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	8.8	21.18	53	105.9	255	188.88	0.484
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3.52	14.12	21.2	60.01	255	98.85	0.253
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1024.730	2.602

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 28

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 255 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3.52	35.3	31.8	141.2	255	211.820	0.543
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	7.04	17.65	106	63.54	255	194.230	0.498
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3.52	7.06	21.2	77.66	255	109.440	0.307
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3.52	35.3	21.2	84.72	255	144.740	0.371
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	11.44	17.65	26.5	141.2	255	196.790	0.505
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	17.6	14.12	21.2	141.2	255	194.120	0.498
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	8.8	24.71	53	91.78	255	178.290	0.457
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1229.430	3.176

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 29

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 255 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	14.08	35.3	53	63.540	255	165.92	0.425
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	15.84	14.12	53	70.600	255	153.56	0.394
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3.52	7.06	21.2	74.130	255	105.91	0.272
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	12.32	14.12	53	105.9	255	185.34	0.475
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	3.52	35.3	31.8	112.96	255	183.58	0.471
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	12.32	35.3	53	63.540	255	164.16	0.421
TOTAL	---	---	---	---	---	---	958.470	2.458

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 30

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
CUADRO DE RESULTADOS

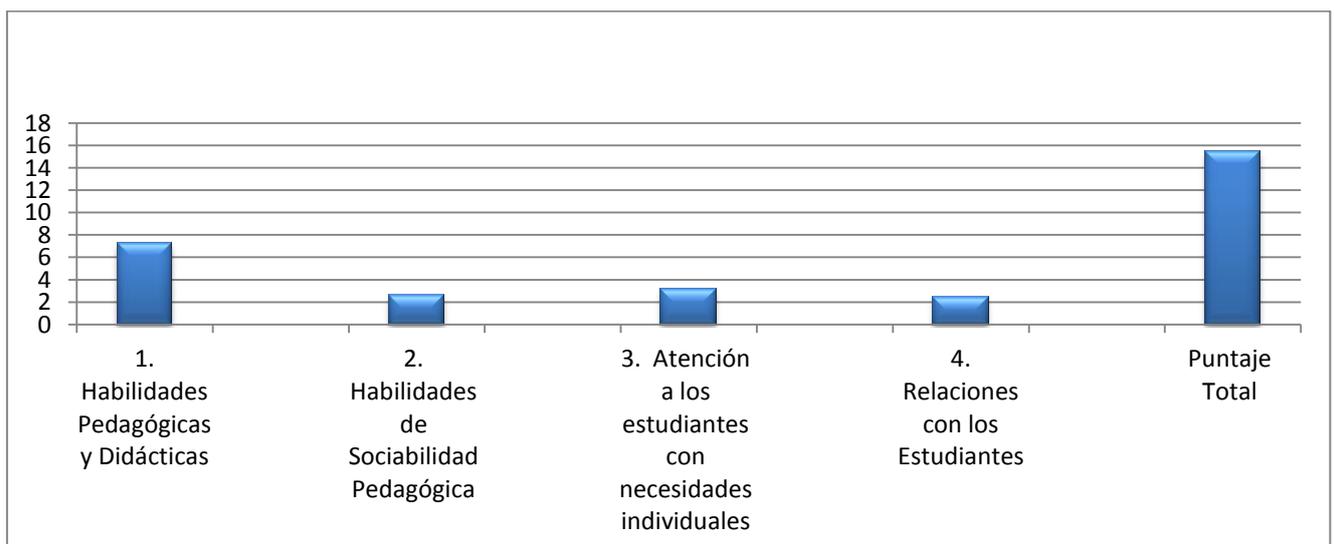
Dimensión	Resultado
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	7.20
2. Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	2.60
3. Atención a los estudiantes con necesidades individuales	3.17
4. Relaciones con los Estudiantes	2.45
Puntaje Total	15.42/ 24

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 7

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
CUADRO ESTADÍSTICO

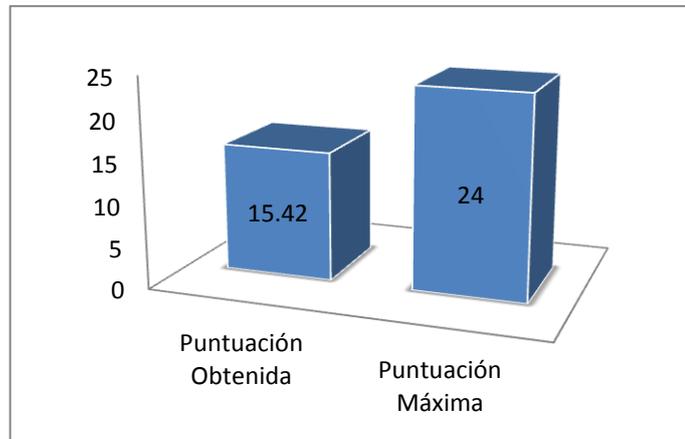


Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 8

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: Resultados Globales



Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se tomó en cuenta las dimensiones de habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes; en donde se obtuvo la calificación de 15.4 sobre 24. Considero que es una puntuación baja lo que denota que los estudiantes no se encuentran satisfechos con la manera de ser de algunos profesores y con la manera de desenvolverse dentro del aula de clase. El tema que más les llama la atención es el de la relación que los docentes mantienen con los estudiantes. Es un llamado de atención de aquellas personas a quienes se deben los que elegimos ser docentes.

Tabla N°. 31

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 208 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	8.44	25.26	75.84	84.3	208	193.84	0.498
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	8.44	42.1	50.56	126.45	208	227.55	0.585
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4.22	21.05	94.8	126.45	208	246.52	0.634
TOTAL	---	---	---	---	---	---	667.910	1.50

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 32

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 208 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	21.1	25.26	63.2	84.3	208	193.86	0.721
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	18.99	42.1	56.88	92.73	208	210.7	0.542
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	6.33	8.42	75.84	168.6	208	259.19	0.666
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	84.44	16.84	63.2	168.6	208	333.08	0.856
TOTAL	---	---	---	---	---	---	996.830	2.78

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 33

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)						Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	4.22	42.1	31.6	160.17	208	238.09	0.612
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	19.62	21.05	31.6	151.74	208	224.013	0.576
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	6.33	16.84	50.56	168.6	208	242.33	0.623
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.	0	8.44	8.42	63.2	168.6	208	248.66	0.639
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	8.44	8.42	50.56	210.75	208	278.17	0.715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1231.263	3.165

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 34

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)						208	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	Encuestas		
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	4.22	16.84	31.6	210.75	208	263.41	0.677
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0.633	33.68	63.2	168.6	208	266.113	0.684
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	132.7	16.84	94.8	92.73	208	266.113	0.684
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	4.22	16.84	63.2	168.6	208	252.86	0.861
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	8.44	8.42	50.56	168.6	208	236.02	0.607
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	10.55	29.47	50.56	126.45	208	217.03	0.558
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1501.546	4.07

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 35

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
RESUMEN DE LOS RESULTADOS

Dimensión	Resultado
1. Relación con la comunidad	1.50
2. Normas y Reglamentos	2.78
3. Sociabilidad Pedagógica	3.16
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales	4.07
Puntaje Total	11.51/ 16

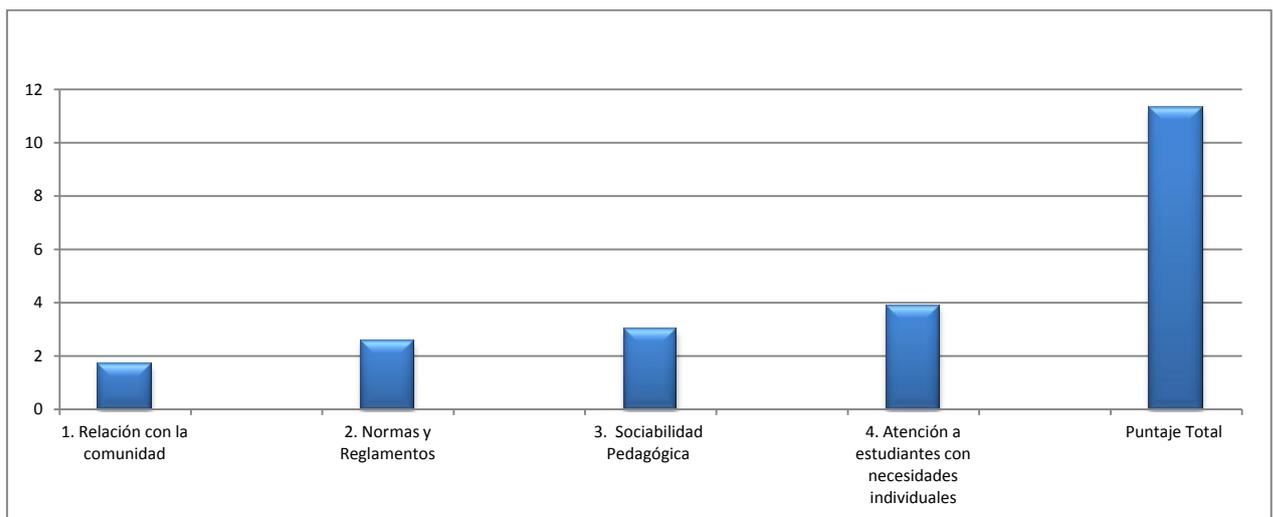
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°. 9

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
RESUMEN DE LOS RESULTADOS

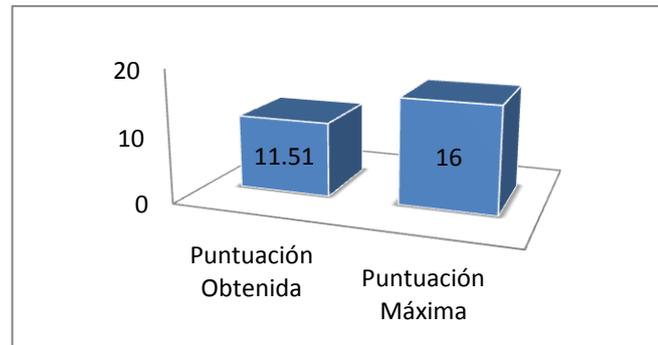


Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 10

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
Resultados Globales



Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se tomó en cuenta las dimensiones de relación con la comunidad, aplicación de normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales; en donde el promedio de respuestas se encuentra en un nivel 11.31 sobre un máximo de 16.

Relación con la comunidad es el área de más baja puntuación. Los padres demandan más espacios para conocer los pormenores del desarrollo educativo de sus hijos, espacios para relacionarse con los docentes y juntos encargarse de la educación de los menores.

Tabla N°. 36

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA

Asignatura de la Clase Observada	Cantidad de Docentes
Matemática	1
Lenguaje	2
Ciencias Naturales	1

Ciencias Sociales	2
Historia	1
Literatura	0
Biología	0
Física	1
Química	2
Informática	0
Inglés	0
Total	10

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 37

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACION	VALORACION	
	Si	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	2
2. Inicia su clase puntualmente.	6	4
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	1	9
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	9	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	8	2
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	9	1
Total respuestas	41	19
Puntaje total.	41,25	0,00
Puntaje promedio.	4,13	0,00

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 38

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9	1
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	8	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	9	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	9	1
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	8	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	8	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	9	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	2	8
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	7	3
13. Envía tareas	9	1
Total respuestas	86	21
Puntaje total.	108	0
Puntaje promedio.	10,75	0,00

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 39

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	8	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	9	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	7	3
4. Mantiene la disciplina en el aula.	9	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	3	7
Total respuestas	40	14
Puntaje total.	50,0	17,5
Puntaje promedio.	5,00	

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 40

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: RESUMEN DE LOS RESULTADOS

Dimensión	Resultado
1. Actividades Iniciales	4.13
2. Proceso de Enseñanza – Aprendizaje	10.75
3. Ambiente en el Aula	5.00
Puntaje Total	19.88/30

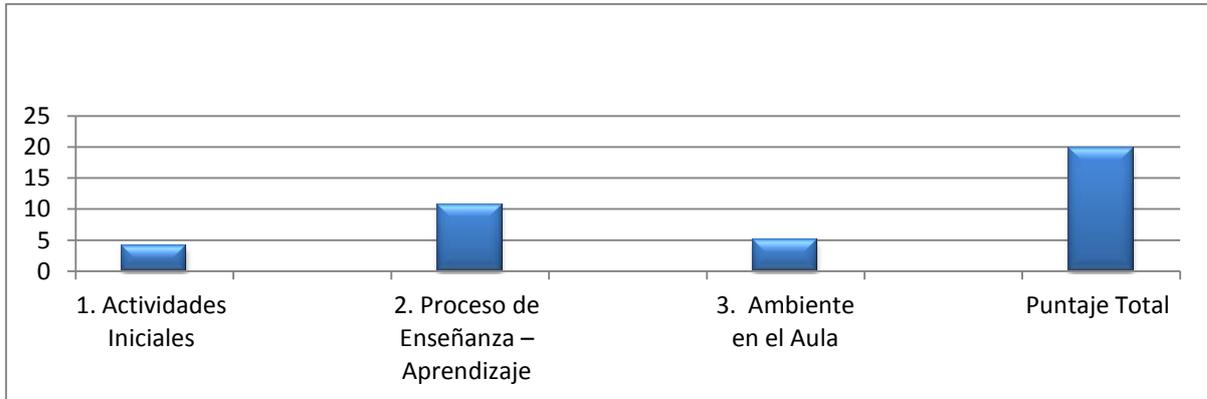
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°. 11

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: RESUMEN DE LOS RESULTADOS

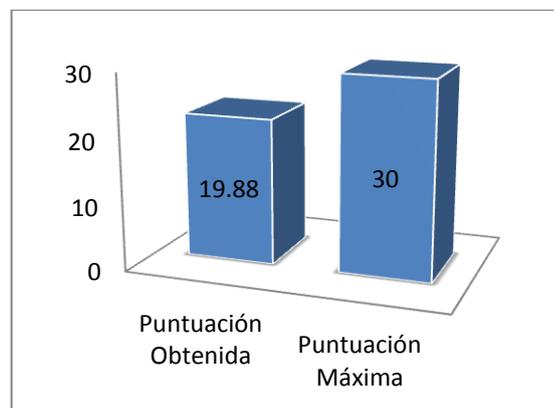


Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 12

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
Resultados Globales



Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la valoración de la observación directa con los docentes del colegio “Alfonso Laso Bermeo” se tomó en cuenta las actividades iniciales, proceso de enseñanza –

aprendizaje y ambiente de aula; en donde como resultante se obtuvo un promedio de 19.88 sobre 30.

Ambiente en el aula y actividades iniciales son los temas de más baja puntuación dentro de la observación realizada. Con el paso del tiempo se va haciendo mecánico el proceso de enseñar y es verdad que los chicos aprenden sin embargo no debemos descuidar temas como la afectividad y el respeto. Respetar al grupo de trabajo hace que consideremos todos y cada uno de los aspectos que ayudaran a aprender, es por esa razón que señalo que las actividades iniciales no se deben olvidar pues abren la puerta al tema a tratar.

Tabla N°. 41

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO “ALFONSO LASO BERMEO”

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

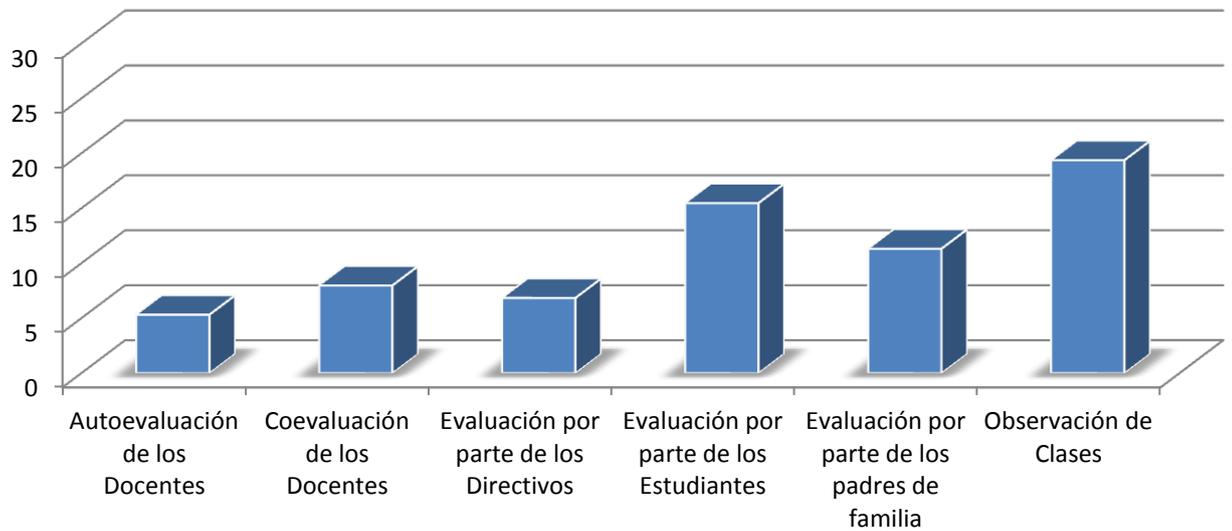
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8.34		
Coevaluación de los docentes	8.23		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	6,84		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	15.42		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11.51		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	50.34		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	19.88		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	70.22	B	BUENO

Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 13

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE



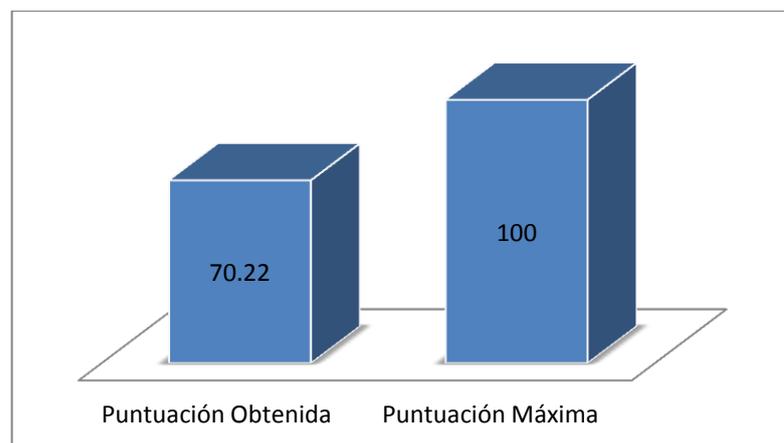
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 14

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

Resultados Globales



Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente se tomó en cuenta la autoevaluación de los docentes, coevaluación, evaluación por los

directivos, observación directa del desempeño profesional, valoración por parte de los estudiantes y padres de familia; en donde se encuentra como resultado promedio lo cual corresponde a un parámetro de desempeño Bueno que no quiere decir excelente, por esta razón debemos recapitular los temas y en los cuales se presentan baja puntuación trabajar arduamente a fin de que se dé solución inmediata a las necesidades de la institución.

Tabla N°. 42

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: COMPETENCIAS GERENCIALES

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)						(TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,35	0,233	5	0,583	0,117
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,350	0,233	5	0,583	0,117
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,232	0,175	0,233	5	0,640	0,128
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,525	0,2332	5	0,8742	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	5	0,582	0,116
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	5	0,582	0,116
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221

1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,058	0,116	0,350	0	5	0,524	0,105
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,058	0,116	0	0,699	5	0,873	0,175
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,152
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140
TOTAL	---	---	---	---	---	---	54,632	10,86

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 43

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)						VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,350	0,466	5	0,816	0,163
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0	0,466	5	0,582	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	0	0	0,350	0,233 2	5	0,583	0,117
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,000	0,233	5	0,349	0,070
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,05 8	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,221
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,05 8	0,116	0,175	0,233	5	0,582	0,116
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,05 8	0,116	0,175	0,233	---	0,582	0,116
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	---	0,408	0,082
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	9,961	2.05

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 44

**AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA
COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)						VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0	0,466	5	0,582	0,116
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,350	0,233	5	0,583	0,117
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,163
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0,9328	5	1,108	0,222
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	--	--	---	---	---	---	6,874	1,428

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 45

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS

Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	10.86
2. Competencias Pedagógicas	2.05
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	1.42
Puntaje Total	14.33 / 20

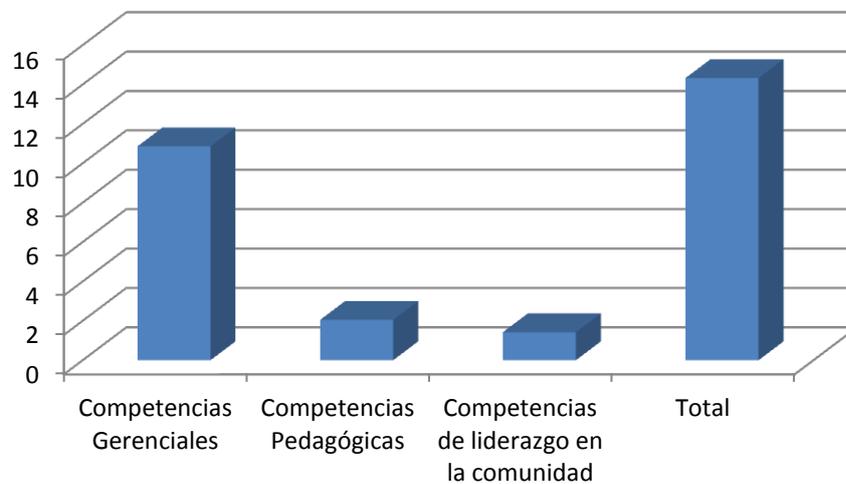
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°. 15

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS

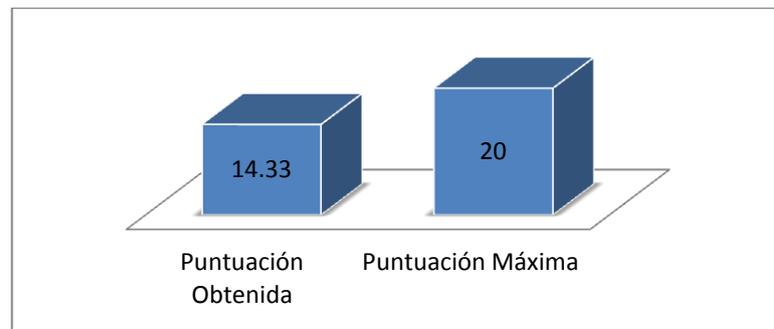


Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 16

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: Resultados Globales



Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la autoevaluación de la Rectora del colegio “Alfonso Laso Bermeo” se tomó en cuenta las competencias generales, en donde se valoró la puntualidad, el clima de trabajo propuesto; competencias pedagógicas la forma en la cual se desarrollan el proyecto educativo institucional y la competencia de liderazgo en la comunidad que promueve con la institución educativa. En dicho análisis se obtuvo un promedio de 14.33 sobre 20. Es difícil volver los ojos y observarnos a nosotros mismo sin embargo se logra mucho al poder conocer nuestros puntos fuertes y nuestras debilidades y proponer el cambio necesario que logrará mejorar el desempeño como rectora de la institución a la cual fue asignada.

Tabla N°. 46

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						14 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0.118	0.354	0.531	1.18	14	2.183	0.156
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0.236	0.708	1.888	14	2.832	0.202
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.118	0.118	0.531	1.652	14	2.419	0.173
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0.118	0.354	0.708	0.944	14	2.124	0.152
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.118	0.354	0.531	0.708	14	1.711	0.122
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0.354	0.531	1.416	14	2.301	0.164
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0.118	0	0.531	1.652	14	2.301	0.164

1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0.354	0.531	1.888	14	2.773	0.198
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0.118	0.354	0.531	0.708	14	1.711	0.122
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0.118	0.354	0.354	1.18	14	2.006	0.143
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0.354	0.531	1.4016	14	2.2866	0.163
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0.118	0.354	0.531	1.18	14	2.183	0.156
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0.295	0.354	0.531	0.472	14	1.652	0.118
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.354	0.531	1.652	14	2.537	0.181
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0.118	0	0.531	2.124	14	2.773	0.198
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.118	0.354	0.531	0.472	14	1.475	0.105
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.118	0	0.531	2.124	14	2.773	0.198
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0.354	0.531	1.888	14	2.773	0.198
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.708	0.354	1.416	14	2.478	0.177
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.236	0.354	1.416	14	2.006	0.143
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152

1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0.177	0.236	0.708	0.708	14	1.829	0.131
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0.354	0.708	1.652	14	2.714	0.194
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.236	0.236	0.354	0.944	14	1.77	0.126
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0.236	0.354	2.124	14	2.714	0.194
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0.118	0.236	0.354	1.888	14	2.596	0.185
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0.118	0.236	0.354	1.18	14	1.888	0.135
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0.118	0.236	0.354	1.888	14	2.596	0.185
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0.236	0.354	2.36	14	2.95	0.211
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0.118	0.236	0.354	1.398	14	2.106	0.150
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.236	0.354	2.124	14	2.714	0.194
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0.236	0.354	2.124	14	2.714	0.194
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0.118	0.236	0.531	1.652	14	2.537	0.181
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0.177	0.236	0.531	1.416	14	2.36	0.228

1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0.118	0.354	0.531	1.18	14	2.183	0.156
TOTAL	---	---	---	---	---	---	135.845	9.759

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 47

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 14 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0.059	0.354	0.354	1.888	14	2.655	0.190
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.354	2.832	14	3.186	0.228
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0.118	0.531	2.36	14	3.009	0.215
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0.177	3.068	14	3.245	0.232
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0.236	0.354	2.36	14	2.950	0.211
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0.354	0.531	1.8688	14	2.754	0.197
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0.236	0.354	2.124	14	2.714	0.194
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0.118	0.236	0.708	0.944	14	2.006	0.143
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.118	0.354	0.177	1.416	14	2.065	0.148
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0.177	3.068	14	3.245	0.173
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.118	0.236	0.177	2.124	14	2.655	0.190

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0.118	0.354	0.354	1.18	14	2.006	0.143
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.059	0.236	0.177	2.36	14	2.832	0.202
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37.269	2.662

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°.48

**EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 14 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.354	2.832	14	3.186	0.228
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1.947	0.708	14	2.655	0.190
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.236	0.531	2.124	14	2.891	0.207
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.000	3.304	14	3.304	0.236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.118	0.531	2.36	14	3.009	0.215
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.236	0.354	2.36	14	2.95	0.211
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.531	2.596	14	3.127	0.223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.059	0.354	0.354	1.888	14	2.655	0.190
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.531	2.596	14	3.127	0.223
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	26.904	1.922

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 49

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO:
RESUMEN DE RESULTADOS

Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	9.75
2. Competencias Pedagógicas	2.60
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	1.92
Puntaje Total	14.27 / 20

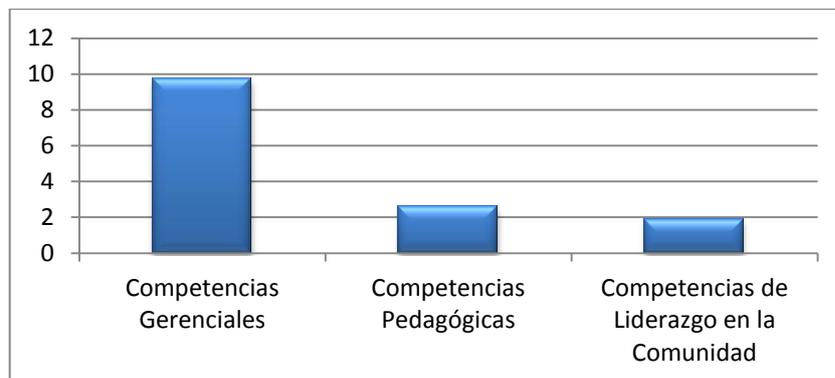
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°.17

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO:
RESUMEN DE RESULTADOS

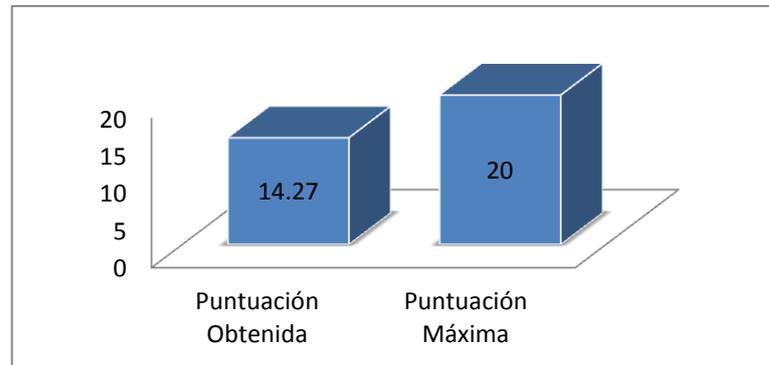


Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°.18

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: Resultados Globales



Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la valoración de la Rectora por parte del consejo ejecutivo se tomó en cuenta el desempeño en las competencias gerenciales el cumplimiento del reglamento interno de la institución; competencias pedagógicas en donde se valoró el cumplimiento del proyecto educativo de la institución y finalmente las competencias de liderazgo en la comunidad, la forma en la cual el colegio “Alfonso Laso Bermeo” se relaciona con el resto de la comunidad educativa. En dicho análisis se obtuvo un puntaje de 14.27 sobre un máximo de 20 lo que indica que, si bien se está haciendo un buen trabajo es necesario considerar que hay aspectos que se deben mejorar. Las competencias de liderazgo en la comunidad y las competencias pedagógicas son las áreas de más baja puntuación.

Tabla N°. 50

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	20	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,785	2,68	3,575	20	8,04	0,402
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,895	1,785	3,752	5,720	20	12,152	0,608
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	4,824	3,575	20	8,399	0,133
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	2,68	7,150	20	9,83	0,492
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,358	0,714	3,216	5,720	20	10,008	0,500
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1,428	2,144	7,150	20	10,722	0,536
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	1,785	2,68	7,150	20	11,615	0,581
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,714	2,144	7,150	20	10,008	0,500
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	5,36	5,005	20	10,365	0,518
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	1,253	0	5,36	1,430	20	8,043	0,402
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,072	12,870	20	13,942	0,697
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	1,785	2,68	6,435	20	10,9	0,902
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,179	1,785	2,144	6,435	20	10,543	0,527
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,716	0,714	2,68	6,435	20	10,545	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	145,112	7.325

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 51

**EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	20	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0.536	13.585	20	14.121	0.706
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0.357	2.68	10.010	20	13.047	1.009
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	1.785	2.144	7.150	20	11.079	0.554
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	1.785	3.216	6.435	20	11.436	0.572
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1.071	3.752	7.150	20	11.973	0.599
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61.656	3.44

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 52

**AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO
ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	20	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1.428	3.216	7.150	20	11.794	0.590
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	4.288	7.865	20	12.153	0.608
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	1.785	3.216	6.435	20	11.436	0.215
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	4.288	5.720	20	10.008	0.500
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0.357	1.608	10.725	20	12.690	0.635
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1.428	3.216	6.435	20	11.079	0.554
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.716	0	4.288	5.720	20	10.724	0.536
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.895	0	4.288	5.005	20	10.188	0.509
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.716	0	2.68	5.720	20	9.116	0.456
TOTAL	---	---	---	---	---	---	99.188	4.602

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 53

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
RESUMEN DE LOS RESULTADOS

Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	7.32
2. Competencias Pedagógicas	3.44
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	4.60
Puntaje Total	15.56/ 20

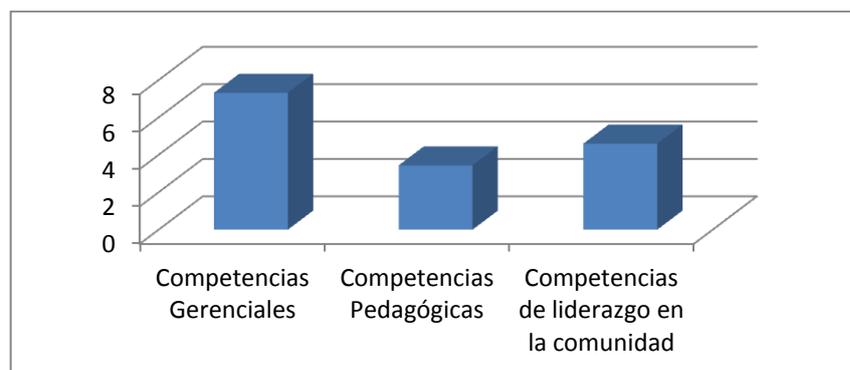
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°. 19

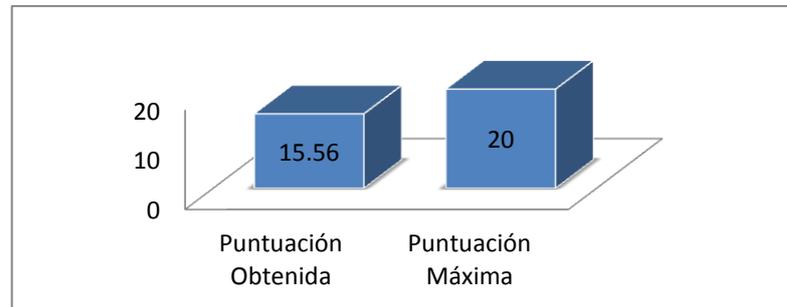
EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
RESUMEN DE LOS RESULTADOS



Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 20

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
Resultados Globales

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la valoración de la Rectora por parte del consejo estudiantil se tomó en cuenta el desempeño de la autoridad en lo referente a su desempeño gerencial, desarrollo de competencias pedagógicas dentro del colegio "Alfonso Laso Bermeo" y cómo esta se relaciona con la comunidad educativa en general. En dicha valoración se obtiene un puntaje promedio de 15.56 sobre un tope de 20 puntos. Los estudiantes coinciden en señalar que las competencias gerenciales son el punto fuerte de su rectora y coinciden, además, en señalar la necesidad de mejorar ciertos aspectos señalados en las encuestas señaladas.

Tabla N°. 54

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS
PADRES DE DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0.66	1.315	3.92			
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1.32	1.578	1.96	6.851	35	11.709	0.335
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.924	1.578	2.352	6.851	35	11.705	0.334
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.66	2.104	3.136	4.743	35	10.643	0.304
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0.66	2.104	3.136	5.270	35	11.170	0.319

1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0.792	1.315	3.136	5.797	35	11.04	0.315
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.66	1.578	2.744	6.851	35	11.833	0.338
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0.792	2.104	3.136	4.216	35	10.248	0.293
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.66	1.578	3.136	5.797	35	11.171	0.319
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.66	1.841	3.136	5.270	35	10.907	0.312
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.396	2.104	2.744	8.432	35	13.676	0.391
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0.792	2.367	3.136	6.324	35	12.619	0.361
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.66	1.841	2.744	3.162	35	8.407	0.240
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	1.056	2.104	2.352	5.270	35	10.782	0.308
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.66	2.104	2.744	5.270	35	10.778	0.308
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0.528	1.841	3.136	5.797	35	11.302	0.323
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0.66	2.104	3.136	6.851	35	12.751	0.364
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0.792	2.367	2.744	4.216	35	10.119	0.816
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0.66	2.104	3.136	4.743	35	10.643	0.304
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	2.104	3.136	9.486	35	14.726	0.421
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.792	1.578	3.136	5.270	35	10.776	0.308
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0.66	2.367	2.744	4.743	35	10.514	0.300
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0.66	2.104	5.88	2.635	35	11.279	0.322
TOTAL	---	---	---	---	---	---	262.071	8.015

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 55

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PADRES DE DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestio- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0.66	1.315	3.92	4.216	35	10.111	0.289
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.528	2.104	1.96	6.324	35	10.916	0.312
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	2.63	3.92	6.324	35	12.874	0.159
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.66	1.315	1.96	10.013	35	13.948	0.399
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.66	0	2.352	10.540	35	13.552	0.387
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.528	1.052	1.96	7.905	35	11.445	0.327
TOTAL	---	---	---	---	---	---	72.846	1.553

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla No. 56

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PADRES DE DE FAMILIA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS

Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	8.01
2. Competencias Pedagógicas	1.55
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	3.24
Puntaje Total	12.8/ 20

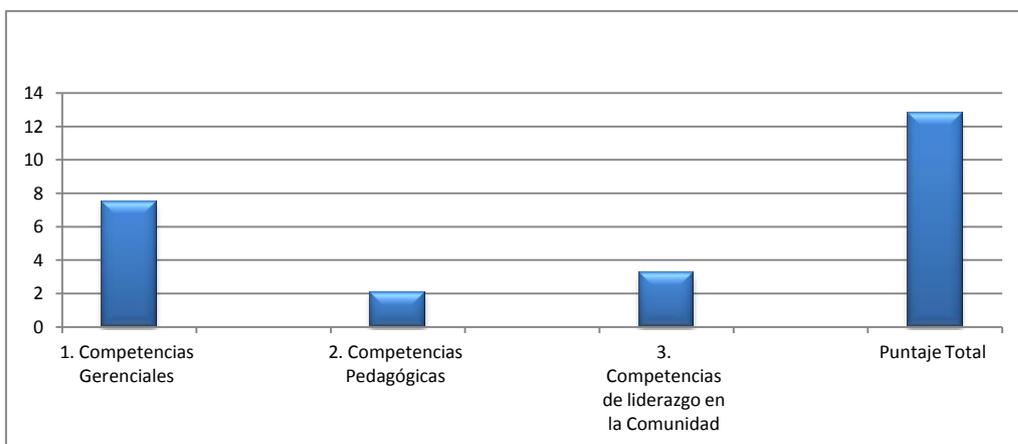
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°. 21

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PADRES DE DE FAMILIA: RESUMEN DE LOS RESULTADOS

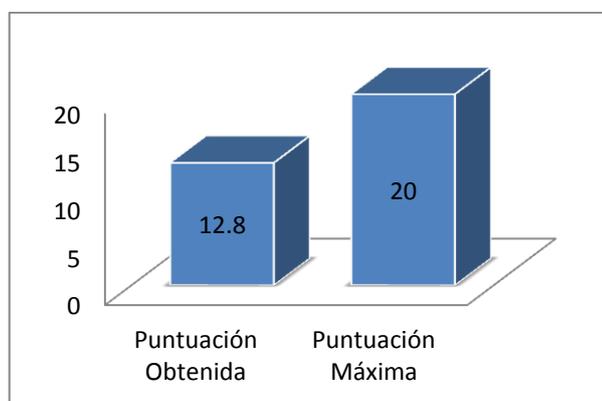


Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 22

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PADRES DE DE FAMILIA: Resultados Globales



Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la evaluación de la Rectora por parte de la Representación de Padres de Familia se tomó en cuenta el desempeño de la autoridad en lo referente a su desempeño gerencial, desarrollo de competencias pedagógicas dentro del colegio “Alfonso Laso Bermeo” y cómo esta se relaciona con la comunidad educativa en general. En el presente análisis se obtuvo la puntuación de 12.81 sobre un tope de 20 puntos. De

todos los actores que sirvieron para evaluar a la señora rectora, los padres de familia son quienes más critican el desempeño dentro de sus funciones. Doce sobre una puntuación de veinte, considero una puntuación muy baja que debe subir de inmediato aplicando los correctivos que el caso amerite.

Tabla N°. 57

**EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	5 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0.167	0.668	5	0.835	0.167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0.056	0.112	0	0.669	5	0.837	0.167
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.413
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	67.616	13.746

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 58

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestio- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201

2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14.379	2.563

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 59

**EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestio- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0.112	0.334	0.446	5	0.892	0.178

3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10.981	2.196

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Tabla N°. 60

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: RESUMEN DE LOS RESULTADOS

Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	13.74
2. Competencias Pedagógicas	2.56
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	2.19
Puntaje Total	18.49/ 20

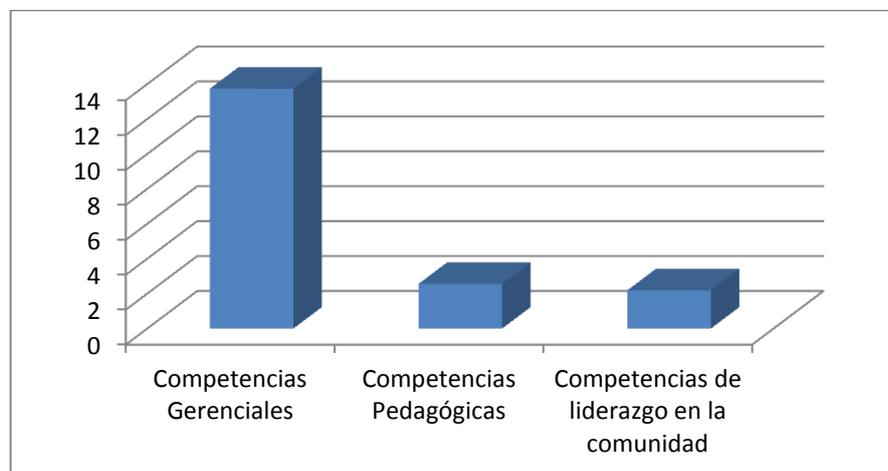
Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°. 23

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: RESUMEN DE LOS RESULTADOS

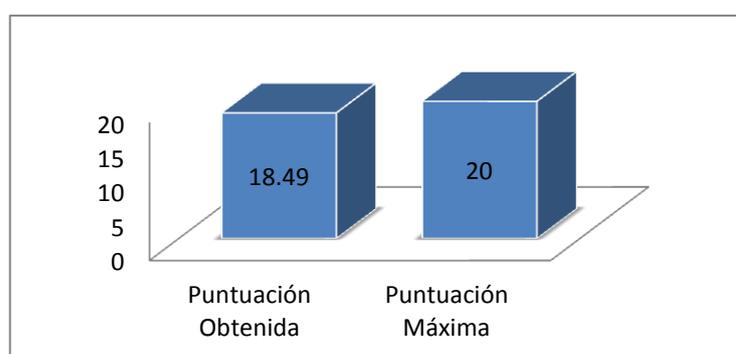


Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 24

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR: Resultados Globales



Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

La evaluación de la Autoridad por parte del supervisor del colegio "Alfonso Laso Bermeo" tomó en cuenta el desempeño de la Rectora en lo referente a su desempeño gerencial, desarrollo de competencias pedagógicas dentro de la institución y cómo esta se relaciona con la comunidad educativa en general. En el

presente análisis se obtuvo la puntuación de 18.49 sobre un tope de 20 puntos. Puntuación alta la entregada por el supervisor evaluador. Se reconoce la labor realizada por la rectora de la institución.

TABLA N°. 61

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL
DIRECTIVO DEL COLEGIO “ALFONSO LASO BERMEO”

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS		EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	14,33		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo	14,27		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	15,56		
Evaluación de los Directivos por la Representación de Padres de Familia	12,8		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,49		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	75,45	B	BUENO

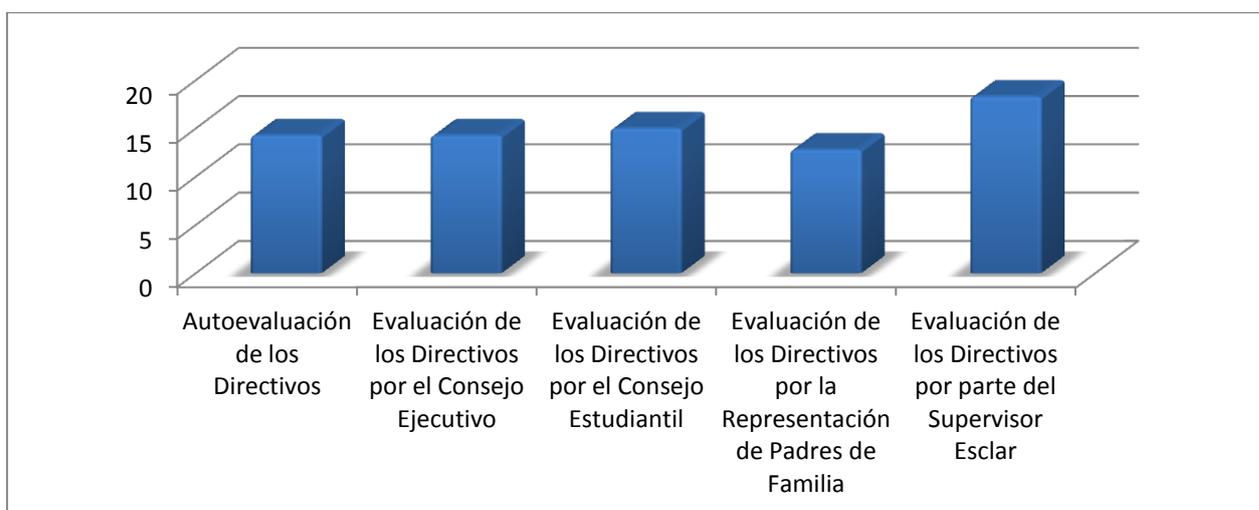
Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°. 26

Calificación del desempeño profesional directivo

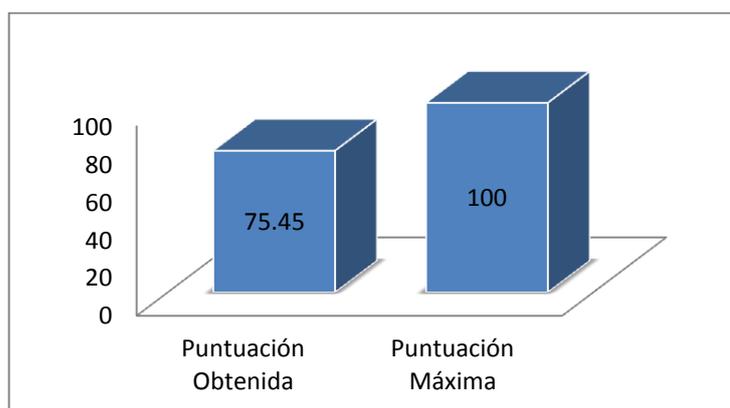


Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Gráfico N°. 27

Calificación del desempeño profesional directivo: Resultados Globales



Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

En la valoración del desempeño profesional directivo del colegio “Alfonso Laso Bermeo” se tomó en cuenta la autoevaluación de la Rectora, valoración de los directivos por parte del consejo ejecutivo, consejo estudiantil, directivos de la representación de padres de familia y supervisor de la institución. En dicha valoración se obtuvo un puntaje de 75.45 sobre 100 lo cual equivale a un desempeño Bueno. Rescatando las palabras anteriores Bueno que no significa excelente razón por la cual se debe dar atención a los aspectos que permitirán mejorar las competencias de liderazgo en la comunidad como competencias pedagógicas.

TABLA N°. 62

RESULTADOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DEL COLEGIO “ALFONSO LASO BERMEO”

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	70.22/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	75.45/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL COLEGIO “ALFONSO LASO BERMEO”	72.83/100	B	BUENO

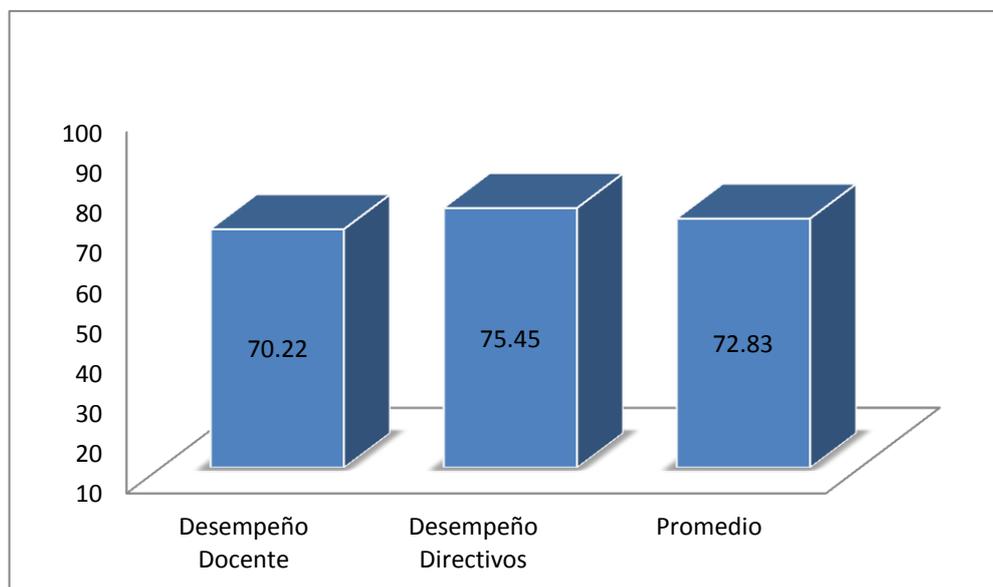
Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Análisis Gráfico

Gráfico N°. 28

Desempeño profesional docente y directivo del colegio “Alfonso Laso Bermeo”.



Fuente: colegio “Alfonso Laso Bermeo” (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

Interpretación

Luego de realizada la investigación de campo en el cual se valoró la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Alfonso Laso Bermeo” se concluye que el promedio total es de 72.83 el cual equivale a un desempeño Bueno. La diferencia entre los dos actores involucrados es mínima tanto docentes como directivos alcanzan una puntuación sobre los 70 puntos. Se puede decir que la calidad en la institución propicia el aprendizaje de los menores y que todavía quedan cosas por hacer.

5.2 Análisis, Interpretación y Discusión de los Resultados

El trabajo de investigación fue realizado en la Unidad Educativa “Alfonso Laso Bermeo”. La hipótesis que se maneja para dar curso a la presente indagación fue que la calidad educativa en la institución seleccionada se presentaba deficiente. Cabe señalar que esta hipótesis contrasta con los estándares que las nuevas políticas gubernamentales pretenden alcanzar.

Los supuestos establecidos, para la indagación en el tema de calidad educativa dan cuenta de que el trabajo por hacer está empezando y las investigaciones que resulten dentro del proceso de culminación de tesis deben dar cuenta de la necesidad de promover más averiguaciones que den solución a las necesidades educativas de las instituciones educativas a nivel general.

Todos los temas evaluados en esta institución fueron de gran interés para la comunidad educativa quien estuvo dispuesta a participar de este proceso. Al hablar acerca de los contenidos que se presentan como debilitados; como resultado de la aplicación de los instrumentos de medición; hubo buena aceptación y la propuesta de mejoramiento no se hizo esperar por parte de los directivos del colegio. Se acogieron las sugerencias de cambio y el compromiso quedó establecido. Sin embargo durante el transcurso se presentaron limitaciones como el tiempo; a pesar de la predisposición mostrada el factor tiempo se mostraba difícil de manejar, en ocasiones se vio retrasada la aplicación de las pruebas debido a que la planificación de las actividades no se cumplió dentro del tiempo esperado.

Otra de las dificultades presentes fue el no contar con un medio de transporte propio para trasladar todo el material para la recopilación de datos. Al momento de aplicación, en ocasiones, no se contaba con la cantidad exacta requerida y era necesario hacer un viaje extra a la institución para dar por terminado el proceso.

Las adversidades presentes fueron pocas en comparación con los logros y satisfacciones durante este trabajo sin embargo a pesar de ser pocas si obstaculizaron el desarrollo de la investigación.

El proceso de evaluación de la calidad causo gran interés e incertidumbre, como todo tema nuevo, en la comunidad educativa. Se debe indicar que hubo docentes que sin mostrarse reacios al proceso si se encontraban preocupados por los resultados que lanzarían la aplicación de los cuestionarios y ese puede ser uno de los factores para poner en tela de duda los resultados obtenidos. En nuestras manos estuvo el obtener datos relevantes acerca de la realidad de la institución educativa.

Para evitar en algo la tergiversación de los datos se procedió a realizar explicaciones acerca de la importancia de los resultados obtenidos y los logros que se alcanzaran si el proceso se desenvuelve dentro de un marco de fidelidad total.

Ahora bien, posterior a la aplicación de los instrumentos de medición en el estudio de campo podemos determinar como buena la calidad del desempeño docente y directivo del colegio “Alfonso Laso Bermeo”, esto luego de la tabulación de los datos recogidos con la aplicación de los cuestionarios: Autoevaluación de los docentes y directivos, Evaluación de docentes y directivos por parte del consejo directivo, evaluación de docentes y directivos por el consejo estudiantil, evaluación de los docentes y directivos por los representantes de los padres de familia, la evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar y la evaluación a docentes por parte de los coordinadores de área.

Los resultados contrastan con los supuestos planteados, pues se hablaba de una deficiente calidad en la educación impartida por docentes y directivos y se obtuvo un total de 72.8 sobre cien de eficiencia.

El tema de eficiencia hace referencia a que se está dando un uso adecuado a los recursos que permiten alcanzar los objetivos educacionales y esto es materia clave para alcanzar un desarrollo educacional sostenido.

Este resultado global que hace referencia a una buena calidad se encuentra dado de la suma de las evaluaciones que indican tanto el desempeño de docentes y directivos. Los resultados señalan: 70.2% en el desempeño de docentes y 75.4% en el desempeño de directivo. La propuesta de trabajo se la hizo pensando en la necesidad que la institución tiene en cuanto a determinar las acciones a seguir y la adecuada forma de realizarlas. Se debe dejar sentado que las acciones deben ser

planificadas por el directivo en conjunto con el equipo directivo. La intención de que sean los directivos quienes establezcan y determinen las acciones a seguir se debe a que dentro del perfil de directivos se establece esas responsabilidades.

Los datos de cada una de las encuestas aplicada tanto a docentes como a directivos son como se presentan a continuación:

Análisis de los datos de cada una de las encuestas aplicadas a Docentes

Evaluación a Docentes: Autoevaluación

Esta encuesta consta de 7 dimensiones a evaluar:

1.- Sociabilidad Pedagógica que propone una educación pensada en los demás.

Si bien en esta dimensión los puntajes alcanzan el total de lo requerido si se puede decir El punto que necesita ser revisado y analizado es el que tiene relación con el interés prestado a las sugerencias, opiniones, criterios de los estudiantes.

2.- Habilidades Pedagógicas y didácticas hace referencia a la capacidad del docente para trabajar en base a su propio curriculum educativo, esto por considerar al grupo que tiene a cargo; la capacidad para el uso de los materiales y espacios educativos con la finalidad de que cada estudiante tenga la oportunidad de adquirir los conocimientos, valores y competencias básicas que le concierne. Los ítems con más baja calificación son los relacionados con: doy a conocer a los estudiantes la programación, y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo y el desarrollo de habilidades como concluir en mis estudiantes.

3.- Desarrollo Emocional en esta dimensión lo que se trata de percibir es el don de gente que tiene el docente, su apariencia personal, el interés por los demás, si en su trabajo se ve reflejado la relación con los demás. Aunque la puntuación no representa significativamente un punto bajo si es necesario conocer que se debe trabajar en la toma de iniciativa y trabajo autónomo y en el apoyo que debe reinar entre los colegas docentes para la realización del trabajo diario.

4.- Atención a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales hace mención a la capacidad de dar respuesta oportuna y adecuada a los estudiantes con NEE.

Dentro de las siete dimensiones evaluadas esta es la que alcanza menor puntaje y la que requiere ser revisada y tratada dentro del grupo de docente. Los puntos más bajos son: puedo detectar una necesidad educativa especial leve en mis estudiantes y proponer tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.

5.- Aplicación de normas y reglamento evalúa aspectos como compromiso con el reglamento, planificación en base al curriculum, puntualidad, asistencia, entrega de notas de manera oportuna. La evaluación demanda atención en la planificación de la clase en el marco del curriculum nacional

6.- Relación con la comunidad evalúa la predisposición a las actividades extracurriculares, la integración en las actividades con los padres de familia. El punto con la puntuación más baja se relaciona con participar de las decisiones de los consejos directivos y técnicos que impliquen trabajo comunitario.

7.- Clima de trabajo hace mención a temas como: relación con los compañeros, disposición para aprender, proponer alternativas de solución a las dificultades. La puntuación más baja obtiene el ítem: cumplo con los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo,

Se ha enumerado las siete dimensiones establecidas para la Autoevaluación a Docentes de las cuales La Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales es la más baja en puntuación. Se puede reconocer con esto la falta que se tiene, aun, a la atención a la diversidad y las falencias que se siguen presentando en cuanto al tema de inclusión y equidad.

Evaluación a Docentes: Coevaluación

Se considera cuatro dimensiones:

1.- Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas. Los resultados indican que se debe prestar atención al tema de enmarcar el plan anual con el proyecto educativo institucional.

2.- Cumplimiento de normas y reglamento. Aplicar el reglamento interno de la institución en las actividades que le compete se presenta como el ítem a considerar dentro de esta dimensión.

3.- Disposición al cambio en educación. Se pide que los docentes tengan mente abierta a la investigación y a la innovación. El punto al que se debe poner atención especial es: Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.

4.- Desarrollo Emocional. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero es el aspecto con más baja puntuación en esta dimensión.

De las cuatro dimensiones evaluadas la que se presenta con más baja puntuación es Desarrollo Emocional. Se indico anteriormente que el Desarrollo Emocional explica el don de gente que el docente presenta, que la relación con sus compañeros debe ser afectiva y gratificante y vemos que no se está cumpliendo con estos requerimientos. Al tratar este tema con algunos docentes se puede conocer que la falta de espacios de relación social hace que este ítem se presente como inferior.

Creo sinceramente que los directivos están llamados a considerar aspectos como buscar espacios de Salud Mental para sus docentes en los cuales se fomente valores como la solidaridad, el respeto, la consideración, el compañerismo, el afecto, el conocimiento entre los miembros de la institución.

Evaluación a Docentes: Directivos

Los directivos de la institución evalúan a los docentes en cinco dimensiones

1.- Sociabilidad Pedagógica. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo al desarrollo cognitivo y socioafectivo de los estudiantes, se considera como un ítem bajo dentro de esta dimensión.

2.- Atención a estudiantes con Necesidades educativas Especiales. Este ítem coincide con el de la autoevaluación de los docentes. Se presenta dificultades al tratar de detectar necesidades educativas especiales leves en los estudiantes.

3.- Habilidades Pedagógicas y Didácticas. Como punto más bajo se presenta el entregar a los estudiantes pruebas y trabajos calificados a tiempo.

4.- Aplicación de Normas y reglamento. Aplicar el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen se presenta como ítem a ser considerado por presentar más baja puntuación.

5.- Relación con la Comunidad. Participar activamente en el desarrollo de la comunidad se considera es el ítem con menos puntuación dentro de esta dimensión evaluada por los directivos de la institución.

Las cinco dimensiones evaluadas apuntan a la calidad en los docentes siendo la más baja la Atención que se da a los niños con Necesidades Educativas Especiales. Al igual que en la autoevaluación esta dimensión preocupa y se propone sea trabajada en el marco de la gestión educativa eficiente y eficaz.

Evaluación a Docentes: Estudiantes

Para la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes se consideran cuatro dimensiones:

1.- Habilidades Pedagógicas y Didácticas. Dentro de esta dimensión la puntuación más baja la obtiene el ítem: Desarrollo en mis estudiantes la habilidad de redactar con claridad.

2.- Sociabilidad Pedagógica. Los estudiantes indican que hay falencias en aprovechar el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje.

3.- Atención a las Necesidades Educativas Especiales. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales. Este ítem es considerado como el más bajo según las encuestas realizadas a los estudiantes.

4.- Relación con los estudiantes. Como punto menos sobresaliente se presenta el: enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.

Cuatro dimensiones evaluadas y los resultados se presentan bajos en todas ellas siendo las Habilidades Pedagógicas y Didácticas el espacio con más necesidad de atención. Se puede concluir que los docentes no terminan de aprender y que es muy relevante el tema de la formación y autoformación. El estudio diario es responsabilidad de cada docente. El contar con estrategias para hacer amena e interesante como productiva debe ser lo primordial para la carrera de docente.

Evaluación a Docentes: Padres de familia

Este cuestionario tiene 4 dimensiones para evaluar:

1.- Relación con la comunidad. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia, representantes y estudiantes se presenta con una baja considerable dentro de la evaluación realizada por los representantes de los padres de familia.

2.- Aplicación de normas y reglamento. Es puntual a la hora de iniciar clase. Este ítem se considera el más bajo en puntuación dentro de esta dimensión.

3.- Sociabilidad Pedagógica. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente, se considera significativamente un ítem a considerar para el trabajo con los docentes.

4.- Atención a las Necesidades Educativas Especiales. Realiza talleres de recuperación pedagógica, este ítem se presenta con el puntaje más bajo obtenido dentro de esta dimensión.

En la valoración de estas cuatro dimensiones se presenta como una de las más bajas la atención a las necesidades educativas especiales.

Interpretación de los resultados obtenidos en la evaluación a docentes

Los resultados obtenidos dan cuenta de que el área de más bajo desempeño evidenciada dentro de la evaluación a docentes es la de necesidades educativas

especiales. En base a esto se puede interpretar que la comunidad educativa no se encuentran conformes con el desempeño realizado por parte de los profesores con respecto a las políticas de inclusión y respeto a la diversidad.

Al valorar la situación del manejo de estudiantes con necesidades educativas especiales existió la expresión del profesorado que es un tema en el cual la preparación personal es lo que les permite tener un conocimiento básico para este tipo de casos y es así que procesos de integración educativa en el colegio se hace muy poco o casi nada y en el momento de realizar las adaptaciones curriculares se tiene contradicciones de si el estudiante puede rendir lo propuesto o se le debe dejar ganar un puntaje que no refleje el conocimiento de sus compañeros

Discusión de los resultados obtenidos en la evaluación a docentes

Los datos recabados son canalizados para recibir atención con la propuesta establecida para la institución y de los mismos se puede decir que la calificación más baja es la que dan los estudiantes a los docentes. Está bien entonces preguntarse por que se da esta respuesta de parte del alumnado? Creo sinceramente que se debe a que las características de un docente no van de la mano con las exigencias de los muchachos de hoy. El docente ahora no debe solo prepararse intelectualmente sino sobre todo espiritualmente. Debe ser considerado como la mano amiga que ayuda en este difícil tramo en la vida de cada individuo. Difícil hace referencia a que todavía no se considera las necesidades personales y grupales de los estudiantes impidiendo ver lo maravillo del proceso de aprender.

El docente de la sociedad de conocimiento debe contar con ciertos requisitos:

Los buenos maestros tienen metas altas para todos sus estudiantes.

Los maestros eficaces planifican las lecciones que les dan a los estudiantes una idea clara de lo que van a aprender, cuáles son las tareas y cuáles son las reglas para calificar. Las tareas están diseñadas con metas de aprendizaje y les dan a los estudiantes amplia oportunidad de practicar lo que han aprendido. El maestro es consistente en su forma de calificar y regresar las tareas corregidas a tiempo.

Los maestros eficaces usan los hechos para enseñar desde un principio, no hasta el final; siempre hacen preguntas que empiezan con ¿por qué?, ven todas las perspectivas de un asunto y motivan a los estudiantes a predecir qué es lo que va a pasar. Ellos hacen preguntas a los estudiantes frecuentemente para asegurarse que todos los estudiantes están atentos. Intentan motivar a toda la clase, y no permiten que unos pocos estudiantes dominen la clase. Mantienen a los estudiantes interesados en aprender con tácticas variadas e interesantes.

Los buenos maestros son agradables, accesibles, entusiastas y cariñosos. Los maestros con estas cualidades se quedan después de la escuela y están disponibles para los estudiantes y los padres que los necesiten. Ellos se envuelven en comités escolares y actividades, y demuestran un compromiso con la escuela.

Ellos exhiben amplio conocimiento en las materias que enseñan y dedican tiempo para continuar su propia educación en su materia. Ellos presentan material escolar con entusiasmo e inculcan en los estudiantes las ganas de aprender más fuera de la escuela.

Ellos buscan comunicarse con los padres a través de conferencias y notas o reportes que mandan a casa. No dudan en llamar a un padre si están preocupados por un estudiante.

Si no se ve a esta profesión como la vocación que día a día nos da la fuerza para ser responsables y comprometidos seguirán apareciendo críticas por parte de todos los actores del proceso educativo en los que se incluye nuestra conciencia de servicio a la sociedad.

Análisis de los datos de cada una de las encuestas aplicadas a la Rectora

Evaluación Rectora: Autoevaluación

Para la autoevaluación de Rectora se considera tres dimensiones:

1.- Competencias Gerenciales: organizar un ambiente organizacional apto para el aprendizaje es lo que se busca con el desarrollo de estas competencias.

Se consideran algunos aspectos con una puntuación por debajo de lo esperado, estos son:

- Asisto puntualmente a la institución
- Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel
- Entrego oportunamente datos estadísticos, informes y más documentos solicitados en la Dirección Provincial
- Tomo en cuenta a padres de familia en la planificación de las labores institucionales
- Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Técnico
- Coordino con el presidente del Comité de Padres de Familia y con el tesorero la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución
- Elaboro con el Consejo Ejecutivo el distributivo del trabajo y horario de docentes de acuerdo a las necesidades de la institución.

2.- Competencias Pedagógicas se refiere a poseer aptitudes que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas para la consecución objetivos y metas. Dentro de esta dimensión el punto con más falencias es: superviso el proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes

3.- Competencias de Liderazgo en la comunidad. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. Este ítem es el más bajo en esta dimensión valorada.

De las tres dimensiones evaluadas la más baja en puntuación es Competencias Gerenciales y se considera para la propuesta de mejoramiento institucional.

Evaluación Rectora: Consejo Ejecutivo

Para la evaluación por parte del Consejo Ejecutivo se consideran tres dimensiones

1.- Competencias Gerenciales. El ítem que hace referencia a propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias es el que se presenta con más baja puntuación.

2.- Competencias Gerenciales. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes es el punto más bajo en esta dimensión.

3.- Competencias Liderazgo. En esta dimensión se encontraron dos puntos debilitados en la evaluación a la Rectora:

Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad

Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales

Para el Consejo Ejecutivo el mayor trabajo por hacer esta en relación a las competencias gerenciales que se encuentra con menor puntuación de las tres.

Evaluación Rectora: Consejo Estudiantil

Se tomaron en cuenta tres dimensiones

1.- Competencias Gerenciales. Dos son los puntos que presentan dificultad en el trabajo realizado por la Rectora:

Asiste puntualmente a la institución

Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central

2.- Competencias Pedagógicas De acuerdo con los resultados no se evidencia dificultad alguna en esta dimensión.

3.- 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 estudiantes se presenta como el ítem más bajo en puntuación dentro de esta dimensión.

Evaluación Rectora: Padres de Familia

Son tres las dimensiones evaluadas:

Competencias Gerenciales. La evaluación señala que el ítem: Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución es el más bajo en puntuación.

Competencias Pedagógicas. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.

Competencias de Liderazgo en la comunidad.

De las tres dimensiones Competencias Pedagógicas se presenta con menor puntuación.

Evaluación Rectora: Supervisor

La encuesta presenta tres cuestionarios para evaluar

Competencias Gerenciales. Se considera que dos son los puntos a ser considerados:

Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución

Asiste puntualmente a la institución.

Competencias Pedagógicas. Son tres puntos a ser considerados:

Observa el desarrollo de clases del personal docente por lo menos una vez por trimestre.

Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren.

Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.

Competencias de Liderazgo en la comunidad. Mantiene buenas relaciones con padres de familia, estudiantes, profesores, autoridades y comunidad, este ítem es el que se muestra con menor puntaje en relación.

Los puntajes obtenidos no son significativamente bajos sin embargo nos da a conocer temas en los que se requiere invertir para alcanzar la excelencia.

Interpretación de los resultados obtenidos en la evaluación a la rectora

Los resultados obtenidos dan cuenta de que el área de más bajo desempeño evidenciada dentro de la evaluación a la rectora señalan que el área de menor desempeño oscila entre gestión con la comunidad y gestión pedagógica. En base a esto se puede interpretar que es necesario reconocer las falencias y dar atención oportuna a fin de hacer de la institución la escuela de excelencia que necesita la niñez ecuatoriana.

Discusión de los resultados obtenidos en la evaluación a la rectora

Los cuestionarios aplicados dan cuenta de que la puntuación más baja obtenida en la evaluación a la rectora es la que se le otorga los padres de familia. Porque razón los padres de familia son tan críticos en cuanto a la gestión de los directivos?

Considero que la falta de planificación de espacios tanto de entretenimiento como para conocer sus inquietudes es la causa primordial para la calificación obtenida.

Nos debemos a la comunidad y estamos llamados a dar la atención oportuna cumplir con las obligaciones aceptadas desde que se elige tener a cargo una institución educativa.

La evaluación del desempeño de docentes y directivos del colegio “Alfonso Laso Bermeo” obtiene una puntuación buena sin embargo debemos estar consientes que el trabajo debe apuntalar hacia la excelencia en la calidad de los servicios. El personal de la institución concedores de esta verdad logrará a través del esfuerzo mancomunado la consecución de los pasos para avanzar hacia la sociedad del conocimiento que abre sus brazos y nos sumerge con los avances diarios. Es por esta razón que en temas como liderazgo en la comunidad, habilidades pedagógicas, relación con los estudiantes, normas y reglamento, atención a las necesidades individuales se lograra trabajar con la participación de todos quienes forman parte de la familia del colegio “Alfonso Laso Bermeo”

Es de gran importancia la realización de investigaciones para verificar como se encuentra el nivel de la calidad de nuestro proceso educativo con la finalidad de generar las reestructuraciones necesarias del proceso con el único fin de mejorar el bienestar y futuro de nuestro país.

En cuanto al desempeño profesional de la calidad del desempeño docente y directivo se encuentra como promedio un nivel Bueno, lo que hace tener presente que el camino a los estándares de calidad de excelencia es el objetivo a conseguir, mediante el análisis de la situación actual del colegio “Alfonso Laso Bermeo”.

Al hacer mención de la calidad del proceso educativo el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) propone que nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos y en la medida en que los servicios que ofrece sean del alcance de todos los actores. Ahí radica la verdadera importancia de la evaluación del proceso educativo, ya que mediante su análisis sale a la luz las falencias de nuestro sistema y al analizar el proceso investigativo realizado vemos que no se cumple el precepto de calidad propuesto por el Ministerio de Educación, ya que en el colegio “Alfonso Laso Bermeo” se manifiesta la debilidad en lo referente desempeño de los docentes.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Los resultados obtenidos con la aplicación de los cuestionarios dan cuenta que la calidad del desempeño de docentes y directivos en el colegio “Alfonso Laso Bermeo” alcanza una puntuación que corresponde a Buena.
2. La investigación, acerca de la calidad de la educación, realizada en el colegio “Alfonso Laso Bermeo” señala que el punto menos relevante y que se encuentra obstaculizando el adecuado desempeño se relaciona con la deficiente atención a las necesidades educativas especiales.
3. La gestión educativa en el colegio “Alfonso Laso Bermeo” presenta falencias sobre todo en la participación del colectivo escolar. Este elemento se podrá superar si se logra reconocer la importancia que tiene el criterio de cada uno de los actores del proceso educativo.
4. El conocimiento limitado de los estatutos y reglamentos que rigen el proceso educativo en su docencia y directiva es un factor que afecta la calidad del desempeño profesional de docente y directivo del colegio “Alfonso Laso Bermeo”. Se conoce que la falta de conocimiento ha provocado mal entendidos y hasta resentimientos de algunos docentes con los directivos. Las sanciones son consecuencia de las faltas cometidas y se debe ser consciente y justo al momento de ser amonestado.
5. La educación en el Ecuador presenta algunos indicadores que nos dan a notar la difícil situación en la que se encuentran nuestros niños, los altos índices de deserción escolar, la pobreza extrema, el trabajo infantil deben convertirse en temas relevantes para dar atención oportuna a quienes se ven afectados por estos indicadores.
6. Amar nuestra profesión es la clave para que la calidad de educación mejore.

RECOMENDACIONES

1. Se tiene como expectativa alcanzar la excelencia, razón por la cual se recomienda revisar periódicamente los compromisos establecidos e ir comprobando si se está cumpliendo con los objetivos planteados y de qué manera se trabaja para que la institución pueda ser considerada de excelencia y favorecer a la sociedad del conocimiento.
2. Para atacar la problemática que se presenta con el tema de necesidades educativas especiales se recomienda la capacitación permanente en temas de programas de inclusión, adaptaciones curriculares, asesoría familiar, tratamiento farmacológico para niños con TDAH, necesidades educativas en retraso mental, evaluación psicopedagógica entre algunos temas necesarios a ser considerados para llegar a ser profesionales de excelencia.
3. Se recomienda involucrar de manera activa a los padres de familia en la educación de sus hijos y mejorar la calidad de vida de los estudiantes. Crear espacios de discusión en la que se pueda conocer la realidad en la que los estudiantes se desenvuelven y dar atención oportuna a las necesidades que obstaculizan el adecuado desempeño académico y social será el punto relevante de la gestión de los directivos.
4. Se recomienda crear espacios para dar a conocer lo establecido en el código de convivencia y los resultados de las faltas cometidas. Las autoridades encargadas de dar la sanción deben ser justas y para todos se deben ajustar las reglas. Los docentes cada trimestre darán cuentas de cómo se va desarrollando la equidad en cuanto a las sanciones.
5. Sensibilizarse frente a los temas que se consideran como indicadores de la educación y tomarlos como efectos indeseables del proceso educativo, se considera una recomendación de importancia. De qué manera sensibilizarse? Tratar con afectividad a nuestros niños, tratarlos con cariño y respeto logrando su confianza a fin de poder influir de manera efectiva en su vida. Las personas humanas somos cuerpo, mente y espíritu y en toda profesión prima el estado emocional. Si emocionalmente los docentes se encuentran motivados, alegres, entusiastas, dinámicos su desempeño será el más

indicado para promover en los estudiantes el interés por aprender, investigar, conocer, dudar, argumentar los temas tratados dentro del aula de clase.

6. Estamos convencidos de que amar lo que hacemos es la clave para dar un servicio de calidad razón por la cual se debe empezar a trabajar desde las aulas donde se forman los docentes. La sensibilización necesaria para el trabajo diario debe ser la causa primordial del desarrollo profesional de quienes tienen en sus manos la educación de la población del Ecuador.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Título de la Propuesta

“CAPACITACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EFICIENTE Y EFICAZ, DIRIGIDA A DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL COLEGIO “ALFONSO LASO BERMEO” DE LA CIUDAD DE QUITO”.

2. Justificación

El propósito de esta capacitación es concientizar sobre la importante tarea que los docentes tienen en sus manos y el impacto que tiene sobre los estudiantes cuando la calidad de educación entregada es deficiente.

Sabemos que en la actualidad el rol del docente es el de un guía, de un mediador sin embargo sigue teniendo relevancia su participación dentro del quehacer educativo.

Los docentes efectivos son aquellos cuyo éxito se sustenta en su labor, es decir, en una buena gestión que incida en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucionales, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales, y en pocas palabras, en la calidad de cada uno de los procesos que se instituyen al interior de las mismas.

3. Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

- Capacitar sobre la importancia de la gestión educativa eficiente y eficaz a Docentes y Directivos

Objetivos Específicos

- Exponer la importancia del trabajo docente con gestión educativa eficaz y eficiente.
- Relacionar la adecuada gestión educativa con el mejoramiento institucional y desempeño óptimo de la comunidad educativa.

- Conocer las debilidades que la institución presenta en cuanto a la gestión educativa.
- Promover a una reflexión lógica, crítica, creativa, en las áreas de estudio.

Tabla N°. 63

Actividades de la Propuesta de Mejoramiento Educativo

Actividades	Recursos	Objetivo	Tiempos
Solicitar la autorización a las autoridades del colegio "Alfonso Laso Bermeo"	Maestrante Oficio de solicitud a la Rectora	Contar con el aval de la autoridad de la institución educativa.	Enero de 2013
Planificación del contenido a desarrollar con los directivos y docentes de la institución.	Maestrante	Seleccionar los conocimientos idóneos para la capacitación.	Enero y febrero de 2013
Realización de una Conferencia y Taller sobre Gestión Educativa Eficiente y Eficaz	Maestrante Docentes Directivos Recursos Tecnológicos y Fungibles	Capacitar a los docentes y directivos	Marzo de 2013

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

4. Localización y Cobertura Espacial

La capacitación a los docentes y directivos del colegio "Alfonso Laso Bermeo" se desarrollará en el salón de actos de la institución, es importante mencionar que al realizar la conversación sobre la aplicación de la investigación en dicha institución la

autoridad manifestó su total colaboración y predisposición para realizar las actividades que sean necesarias para mejorar el desempeño docente y administrativo de su institución.

5. Población Objetivo

La población a la cual se encuentra dirigida la capacitación sobre gestión educativa eficiente y eficaz es a todo el personal docente y directivo del colegio.

6. Sostenibilidad de la Propuesta

El trabajo de investigación se puede realizar gracias a la apertura encontrada en los directivos, docentes y estudiantes de la institución.

La institución consiente de la necesidad del mejoramiento continuo abre sus puertas y sus mentes a esta propuesta ya que consideran un tema debatible y de amplia aplicación a la realidad que se encuentran viviendo.

La gestión educativa no es un tema nuevo para los participantes sin embargo es un tema que causa mucho interés y preocupación en la comunidad educativa quienes entienden la necesidad de ir avanzando al ritmo que la sociedad se va desarrollando y evolucionando.

La educación actual no es lo que era hace unos pocos años y la gestión educativa eficiente y eficaz es la solución para afrontar estos tiempos modernos. Necesitamos capacitarnos para entregar calidad de educación.

7. Presupuesto

Tabla N°. 64

Presupuesto de la Propuesta de Mejoramiento Educativo

Elementos	Costo en USD	Responsable del Financiamiento
Uso de Proyector y Computadora Portátil	25	Maestrante
Pliegos de papel bond y marcadores.	10	Maestrante
Alquiler de Salón de Actos	100	Cedido por la Institución Educativa

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

8. Cronograma de la Propuesta

Año 2012 – 2013

Tabla N°. 65

Cronograma de la Propuesta e Mejoramiento Educativo

Actividades \ Fechas	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR
Estudio de Campo, Tabulación y organización de los Datos Obtenidos					
Planteamiento de la Propuesta de mejoramiento educativo					
Aprobación del Proyecto de Propuesta					
Ejecución de la Capacitación a los docentes y Directivos sobre Gestión Educativa eficiente y eficaz					

Fuente: colegio "Alfonso Laso Bermeo" (2012)

Elaborado por: Mónica Bolaños (2012)

8. BIBLIOGRAFÍA

ARAUCO, Fundación Educacional, Liderazgo Educativo un desafío compartido".

Referencia electrónica en línea. Disponible en:

http://www.arauco.cl/_file/file_1428_presentaci%C3%B3n%20fundaci%C3%B3n%20liderazgo%20final%20cv.pdf Búsqueda 1 de Septiembre del 2012.

ARAUJO SOLIS, S. (1995). Políticas Públicas para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica. Quito- Ecuador: Ediciones Abya-Yala.

BARRIGA ARCEO Y HERNANDEZ ROJAS, (2010) Estrategias Docentes para un aprendizaje Significativo, Edit. Mac Graw Hill, México.

BARRIGA Frida, HERNÁNDEZ Gerardo, (2010) Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo Una interpretación constructivista, México.

BUITRON, Sigrid (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. Dirección: http://info.upc.edu.pe/hemeroteca/Publicaciones/ridu5_art5_pn_sb.pdf Búsqueda 5 de Noviembre del 2012.

Constitución de la República del Ecuador

<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>

Búsqueda realizada 13 de Noviembre de 2012

CABELLO, Rosario (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. (Enlace web: <http://www.aufop.com> - Consultada en fecha Búsqueda realizada el 10 de Noviembre del 2012

DEWEY J, (1960) Las escuelas de mañana, Buenos Aires.

Diario EL COMERCIO

http://www4.elcomercio.com/cartas_a_la_direccion/jovenesculpa_0_808119311.html

Búsqueda realizada el 1 de Noviembre del 2012

Diario EL TELÉGRAFO

<http://www.telegrafo.com.ec/actualidad/item/relator-de-la-onu-descata-avances-de-ecuador-en-materia-de-educación-html>

Búsqueda realizada 29 de noviembre

Declaración Universal de los Derechos Humanos

<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Búsqueda realizada 13 de octubre de 2012

GAIRÍN Joaquín, CASTRO Diego (2011), Competencias para el ejercicio de la dirección de instituciones educativas, Santiago de Chile.

GOICOVIC Igor, (2012), Educación, deserción escolar, integración laboral juvenil, Viña del Mar-Chile.

GUZMAN Ada, (1998), Documento de trabajo N° 30, Santiago: Centro de Investigaciones Sociales.

Informe nacional sobre violencia de género en educación básica en México (2009)

http://www.unicef.org/mexico/spanish/Estudio_violencia_genero_educacion_basica_Part1.pdf

Búsqueda realizada el 18 de noviembre de 2012

Informe de progreso educativo en Ecuador (2006)

<http://m.preal.org/detalle.asp?det=956>

Búsqueda realizada el 24 de noviembre

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES (2010), Manual de Evaluación educativa, Quito – Ecuador.

JOAN, Mateo, (2000) La Evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación, hacia un modelos comprensivo de evaluación sistemática de la docencia, Barcelona – España.

LASSO, M. (2011). El modelo pedagógico para la Actualización y fortalecimiento Curricular de la Educación Básica del 2010: Guía de aplicación curricular. ME. Quito-Ecuador: Editorial Norma.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL DEL ECUADOR, (2011), Quito.

LÓPEZ, A, M. Dr. (1993). Educación y humanización. México.

MALO, Nicolás, (2012) Situación de los Centros Educativos en San Lorenzo – Esmeraldas Problemáticas y necesidades que enfrentan, Quito – Ecuador.

MARTÍN Ángel, (2010) El Arte de Dirigir Proyectos, México.

MARTÍN Elena, MARTÍNEZ Felipe, (2008), Avances y desafíos en la Evaluación Educativa, Madrid – España.

Ministerio de Educación del Ecuador

<http://www.educacion.gob.ec/profesionales/sistema-nacional-evaluacion-p.html>

Búsqueda realizada el 18 de noviembre de 2012

MONTUFAR Rafael, (2006) Desarrollo Organizacional Principios y aplicaciones,

MORENO Héctor, (1999), Evaluación del Docente Universitario, Revista Electrónica de Evaluación Interuniversitaria, www.uva.es

Búsqueda 19 de Agosto del 2012.

MURILLO, Xavier, (2010) Retos en la Evaluación de la Calidad de la Educación en América Latina, REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN, Madrid.

QUINTERO Manuel, (2000) Evaluación de Proyectos Sociales, Edit. Fundación FES, Colombia.

OCDE (2011), Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes, México

OCDE, (2009) Mejorar el liderazgo escolar: herramientas de trabajo www.oecd.org/edu/schoolleadership Búsqueda 30 de Agosto del 2012

OFICINA REGIONAL DE EDUCACIÓN PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE UNESCO (2007), Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente, Santiago de Chile.

PADILLA José, (2007) Las causas y procesos del cambio educativo en la educación superior, <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>

PALADINES Carlos, (2006) Historia de la Educación y del pensamiento pedagógico ecuatorianos, Loja – Ecuador.

PLAN DECENAL, (2006) Ministerio de Educación, Quito.

POGGI Margarita, (2006), La formación de directivos de instituciones educativas, Buenos Aires

Revista Latinoamérica del Desarrollo Humano (2009)

http://www.oei.es/pdf2/desafios_universalizacion_calidad_educacion_paraguay.pdf

Búsqueda realizada 4 de noviembre de 2012

ROJAS Alfredo, GASPAR Fernando (2006), Bases del liderazgo en Educación, Santiago de Chile.

TARIRA, Jhonny, (2000) Un análisis de la realidad educativa ecuatoriana, Edit. Abya Yala, Quito – Ecuador.

TEDESCO Juan Carlos, (2000), Educar en la sociedad del conocimiento, Buenos Aires-Argentina

TEIXIDÓ Joan (2007), Competencias para el ejercicio de la dirección escolar, artículo publicado en la XVII jornadas estatales del Fórum Europeo de Administradores de la Educación, consultado el 1 de septiembre del 2012 http://www.joanteixido.org/doc/comp_direct/Jornadas_Toledo.pdf

VÉLAZ Consuelo, VAILLANT Denise, (2008), Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente, Madrid – España.

ZUBIRÍA J; (1997) Los retos a la educación en el siglo XXI, Internet:
http://www.rocaweb.com.pe/Videos_animacion_aula/Lectura.pdf
Búsqueda realizada el 5 de Septiembre de 2012.

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta aplicada en la Autoevaluación de los Docentes

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

IMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					

6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Encuesta de Coevaluación de los Docentes

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
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!

Anexo 3

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades					

asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4

Encuesta aplicada para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	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.					

IMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					

4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 5

Encuesta aplicada para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

**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 PRFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 6

Encuesta aplicada para la Observación de clase.

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		

13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
19. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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:

Anexo 7

Encuesta aplicada para la evaluación de Director o Rector.

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. 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!

Anexo 8

Encuesta aplicada para la evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 9

Encuesta aplicada para la evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. 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!

Anexo 10

Encuesta aplicada para la evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
11.9. 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!

Anexo 11

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. 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!