



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio César Andrade y Cordero, de la parroquia Monay, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo 2012-2013”.

Tesis de Grado.

AUTORA:

Cárdenas Reinoso Laura María, Lic.

DIRECTORA:

Andrade Vargas Lucy Deyanira, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Lucy Deyanira Andrade Vargas.

DIRECTORA DE TESIS

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio "César Andrade y Cordero", de la parroquia Monay, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo 2012-2013" realizado por la profesional en formación: Laura María Cárdenas Reinoso ; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Cuenca, mayo de 2013.

.....
Mgs. Lucy Deyanira Andrade Vargas.
DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Laura María Cárdenas Reinoso, declaro ser autora del presente trabajo 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”

f.....

Laura María Cárdenas Reinoso

C.I: 0301437943

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento primeramente a Dios el Rey de la humanidad quien ilumina mi camino en el trayecto de la vida., a la Universidad Técnica particular de Loja, al colegio “César Andrade y Cordero”, y de manera especial a mí Directora de tesis Mgs. Lucy Deyanira Andrade Vargas que con mucha responsabilidad, contribución Académica, calidad humana y su apoyo incondicional me supo guiar para conseguir mi meta propuesta.

A mis padres, que con su amor y paciencia supieron apoyarme en tan ardua tarea.

Gracias a todas las personas que de forma incondicional me aconsejaron para cumplir mis objetivos recomendándome que los sueños y metas trazadas se las consigue paso a paso con esfuerzo y dedicación.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a mis padres, por haber sido el pilar fundamental en este trabajo de investigación.

Y a todas las personas que de una u otra manera supieron apoyarme desinteresadamente en esta etapa académica de gran importancia en mi desarrollo personal y profesional.

Laura María Cárdenas Reinoso

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	ix
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
2.1.1. Definición de calidad.....	7
2.1.3 Importancia de la calidad de las instituciones educativas	12
2.1.4 Estándares de calidad educativa	15
2.1.5 La calidad de la educación de las instituciones desde la perspectiva del estado ecuatoriano	17
2.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.	19
2.2.1 Indicadores de evaluación institucional.....	22
2.2.2 Evaluación de aprendizajes de las instituciones educativas.....	23
2.2.3 Evaluación de las instituciones educativas.....	24
2.2.4 protagonistas de la evaluación educativa.....	26
2.2.4.1 Agentes evaluadores	26
2.2.4.2 Usuarios de la información,.....	26
2.2.4.3 Informantes	27
2.2.5 Proceso de evaluación en las instituciones educativas	27
2.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes	27
2.3.1 Modalidades de evaluación del desempeño docente:.....	29
2.3.2 Funciones de la evaluación del desempeño docente	31
2.3.3 Evaluación del desempeño docente desde la propuesta ministerial	33
2.3.4. Estándares de desempeño docente.....	34
2.3.5 Características de la evaluación del desempeño docente.....	35
2.3.6 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente	36
2.3.7 Consecuencias de los resultados de la evaluación del desempeño docente.....	37
2.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	38

2.4.1	Evaluación directiva.....	40
2.4.2	Evaluación del desempeño directivo	41
2.4.2.1	Evaluación Interna	41
2.4.3	Procedimientos de evaluación interna del desempeño directivo.....	41
2.4.3.2	Evaluación por parte de Directivos:	41
2.4.3.3	Evaluación por parte del Consejo Directivos y/o Consejo Técnico	41
2.4.3.4	Evaluación por parte del comité de padres de familia:.....	42
2.4.3.5	Evaluación por parte del estudiante.....	42
2.4.4.1	Autoevaluación:	42
2.4.4.2	Evaluación por parte de directivos:	42
2.4.4.3	Evaluación por parte del comité de padres de familia:	42
2.4.4.4	Evaluación por parte del gobierno estudiantil	42
2.4.4.5	Evaluación por parte del Consejo Directivos y/o Consejo Técnico	42
2.4.5	Estándares del desempeño directivo	43
2.4.5.1	Estándares generales.....	43
2.4.5.2	Estándares específicos:	43
2.4.5.3	No logra lo esperado:.....	43
2.4.5.4	Logra lo esperado:	44
2.4.5.5	Sobrepasa lo esperado:.....	44
2.4.6	Niveles de calificación de la evaluación del desempeño directivo.	44
3	METODOLOGÍA.....	45
3.1	Población investigada.....	45
3.1.1	Muestra investigada.....	45
3.2	Técnica de la encuesta:	48
3.2.1	Observación.....	50
3.3	Técnica bibliográfica:	50
3.4	Instrumentos de investigación:	50
3.4.1	Cuestionario:	50
3.5	Diseño y procedimiento:	50
3.5.1.	Procesamiento de la información:	52
3.5.1.1	Análisis de datos.....	52
3.5.1.2	Hojas tabulares.....	53
3.5.1.3	Cuadros estadísticos	53
3.5.1.4	Cuadros estadísticos de referencia	53
3.5.1.5	Representaciones gráficas.....	53
3.5.1.6	Parámetros descriptivos.....	53

3.5.1.7 Indicadores.....	53
3.5.1.8 Técnicas para el análisis de relaciones entre variables	53
3.5.2 Análisis de los resultados y presentación de los resultados de la evaluación.....	53
4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	55
4.1 Evaluación del desempeño docente:.....	55
4.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO	113
4.3 DISCUSIÓN.....	160
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	174
5.1 Conclusiones.....	174
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	177
7. BIBLIOGRAFÍA.....	189
8. ANEXOS.....	191

RESUMEN

Este trabajo de investigación se realizó en el colegio “César Andrade y Cordero”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo lectivo 2012 - 2013, a todos los docentes y directivos, con un 95% de confiabilidad, dando cumplimiento al objetivo general y específicos de la investigación.

Realizando encuestas al 100% de directivos y docentes; y una muestra aleatoria simple a: padres de familia, estudiantes, para verificar los desempeños docentes en los siguientes aspectos: habilidades didácticas, sociabilidad pedagógica, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, cumplimiento de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, práctica de aula; con procesos educativos dando importancia a la coevaluación y herteroevaluación de todos los involucrados.

Por lo tanto es importante y necesario aplicar una propuesta que ayude a contrarrestar las falencias encontradas en lo antes mencionado.

Para poner a consideración el presente informe con su respectivo proyecto de mejoramiento docente, se invita a las personas interesadas a la lectura la misma que servirá como apoyo al desarrollo profesional, que busca mejorar el rendimiento académico de toda la comunidad educativa.

1. INTRODUCCIÓN

La evaluación en nuestro país existe desde el principio de la educación, Por ello, no es raro encontrar casos de evaluación educativa en toda la historia de la humanidad y en todas las diversas prácticas educativas que se han presentado.

Entonces, el Ecuador ha emprendido una lucha para superar los problemas sociales que lo afectan, se hace preciso proponer un sistema que vincule la evaluación con los objetivos de las políticas sociales vigentes en la Ley Orgánica Intercultural lo que supone definir el escenario educativo y social para el proceso evaluativo.

Por lo tanto, establecer una cultura de evaluación supone un fuerte empeño, no tan sólo en llevar a cabo mediciones y emisión de juicios de valor, sino en descentralizar las tareas de evaluación, investigación y desarrollo de innovaciones pedagógicas, formadas por equipos locales para favorecer la transferencia o difusión de innovaciones pedagógicas entre las instituciones educativas, mejorar las estrategias para superar la discriminación; realizar intervenciones para remediar situaciones desfavorables; promover la excelencia en la formación pedagógica articulada a la investigación y a la evaluación; para obtener estadísticas confiables que puedan entregar medidas de contexto; afinar la gestión para responder a las demandas de rendición social de cuentas y de transparencia de todos los agentes del proceso educativo, dentro y fuera de las instituciones educativas.

Ante esta nueva concepción de la educación y la evaluación como un desafío, que se convierta en fuente del desarrollo humano integral, el cambio permanente de la sociedad en vías de desarrollo, el acelerado progreso de la ciencia, la tecnología; se hace indispensable un cambio mucho más profundo, complejo, que el que actualmente lo están viviendo las instituciones educativas, transformación que debe estar enmarcado desde sus bases. Entonces la evaluación del desempeño directivo, docente; se debe enfocar como un proceso dinámico, ubicarla como parte integral, fundamental en el que hacer educativo.

Por consiguiente, hablar de evaluación es conversar de la calidad de la educación y hay que relacionar con sus responsables directos: docentes y directivos; consecuentemente, el tema de la evaluación y la calidad debe ser abordados directamente desde el desempeño docente y directivo puesto que son quienes

activan estrategias metodológicas y gerenciales en pos de obtener resultados tanto institucionales como los que aspira el Ministerio de Educación; de todas formas, el problema de la calidad y el desempeño docente, directivo plantean interrogantes como (Chininín 2011):

- ¿Se conoce en las instituciones educativas en qué consiste la calidad educativa?
- ¿Se está realizando en las instituciones educativas una permanente evaluación?
- ¿El actual desempeño profesional y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato es el adecuado y guarda relación con la visión, misión y los objetivos institucionales y con los requerimientos de la colectividad?
- ¿Las instituciones educativas funcionan con estándares de calidad?
- ¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas?
- ¿Es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas?

Las respuestas, a estas preguntas, solamente la podían ofrecer quienes integran la comunidad educativa, esto es: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia; con esta orientación se trabajó en una institución educativa (colegio) que posibilitó mediante el registro de encuestas, disponer de una información de primera mano que posibilitó el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación; estos objetivos que orientaron, el trabajo realizado, como se explica más adelante.

Por otro lado, en nuestro país esta valoración se ha reducido en todos sus niveles, los maestros sujetan su campo de acción al promedio de varios exámenes parciales, a una calificación subjetiva de la actuación del estudiante; cuando en la actualidad el proceso pasa de un extremo a otro, exige actividades verdaderamente evaluadoras, en tanto la labor docente debe estar enfocado en este cambio, buscando formar seres participativos, críticos, creativos y actores de su propio aprendizaje; como lo manifiesta (Chavarría, 2004), El ser humano aprende lo que tiene relevancia con su vida y potencial de mejorar su existencia. Por lo que, de una buena evaluación del desempeño docente, directivo al interior de un centro educativo, depende

significativamente la calidad de la enseñanza que imparte, el servicio educativo que presta.

Es así que se evaluará para mejorar la eficiencia de la inversión educativa, para orientar la demanda, para compensar las diferencias sociales, para comprobar los niveles de segmentación social, para poder tomar medidas para superar la inequidad, en suma, para medir la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes.

En el Ecuador, (Ministerio de Educación del Ecuador , 2008), en los últimos tres años, a través de la Subsecretaría de Planificación, con la División de Evaluación, son los responsables de diseñar e implementar el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas del Sistema Educativo Nacional, en el marco de la Política Sexta del Plan Decenal de Educación. El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que incluye, el desempeño de los docentes, directivos y el desempeño de los estudiantes. Su objetivo fundamental es el de: “Monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, ya que este sistema tiene como centro de atención la formación del nuevo ciudadano ecuatoriano”.

El trabajo se realiza con un fundamental objetivo: evaluar la gestión, de los docentes, directivos, en el colegio “César Andrade y Cordero”, que permitió realizar un diagnóstico del centro educativo, a través de la aplicación de fichas de: autoevaluación de los docentes, coevaluación entre pares, la evaluación del rector, la heteroevaluación realizada por los estudiantes, padres de familia. la observación de las clases impartidas por los docentes y observadas por la investigadora. En la evaluación a directivos, se realizó la autoevaluación del rector, vicerrector e inspector general, las evaluaciones por parte del consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor escolar.

Para luego del procesamiento de la información, poniendo énfasis en las debilidades institucionales, académicas, administrativas, se formula una propuesta de mejoramiento educativo, que se espera contribuya al desarrollo educativo, al logro de la tan ansiada calidad educativa. Realizada la evaluación del desempeño del colegio “César Andrade y Cordero”, se presenta la planificación para la ejecución de

una propuesta de mejora que ha sido elaborada en base a los resultados obtenidos, propuesta que busca optimizar el desempeño docente y directivo.

En el desarrollo del trabajo de investigación, se utilizaron varias técnicas: bibliográfica, hemerotécnica, triangulación, la observación, la entrevista y la encuesta. La motivación y la colaboración constante por parte del Lic. Rubén Flores, rector de la institución ha sido fundamental en la realización del trabajo de investigación. Lo que permitió el logro de los objetivos propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja.

- Investigar el marco teórico conceptual de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del colegio “César Andrade y Cordero”, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del colegio “César Andrade y Cordero”.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato para el colegio “César Andrade y Cordero”.

La importancia de la presente temática obedece principalmente a la evaluación de la Calidad del Desempeño profesional docente y directivo de una Institución en este caso del Colegio César Andrade y Cordero, y así obtener espacios armónicos y dinámicos en los cuales se establecen las relaciones entre sus protagonistas y el sistema organizacional de evaluación, para lograr el propósito perseguido por la UTPL, validando las percepciones de todos los actores educativos para luego intervenir y mejorar la acción de evaluación, parámetro importante para el desarrollo de todos los integrantes.

Los principales medios y recursos que hicieron posible el desarrollo del proceso investigativo son docentes y directivos quienes estuvieron dispuestos para la respectiva tarea.

En cuanto al logro de los cinco objetivos específicos en donde hablan de investigar, evaluar, estructurar y formular una propuesta en su análisis se cumplió a cabalidad, por la aplicación de los instrumentos respectivos en donde las autoridades y docentes fueron partícipes del accionar educativo, con la participación activa de la maestrante se logró la información necesaria, las cuales han sido factores importantes para llegar a establecer las conclusiones y recomendaciones que servirán como punto de partida en la búsqueda de soluciones.

Se diseña una propuesta para mejorar la evaluación en torno a estrategias que posibiliten y fomenten la interacción entre todos los involucrados tomando en cuenta los lineamientos de estudio en el que se desenvuelve la institución la misma que ofrece a los docentes y directivos un modelo eficaz de aprendizaje útil para la vida.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El futuro de las naciones radica en la educación, por tanto, en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza mejores serán, indudablemente, las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras; de esta manera, si se pueden retomar aspectos de modelos de calidad para aplicarlos en la educación, por ejemplo, entre otros aspectos, los procesos de información y formación que recibe el estudiante determina la calidad de enseñanza al igual que los resultados producidos por la misma.

Una institución educativa de calidad provee, a sus estudiantes, óptimas condiciones para potencializar sus habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa, con lo que les estará proporcionando un medio adecuado para su progreso educativo.

Por lo que una institución educativa de calidad:

- Asegura la calidad de la enseñanza como uno de los retos fundamentales de la educación del futuro.
- Determinar que las mejoras de la calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de la institución educativa.
- Promueve a que sus estudiantes progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles.

Una institución también es de calidad cuando el estudiante progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones. Así mismo, según el autor citado, (Crespo, 2007) las variables que permiten medir la calidad en las instituciones educativas son de dos tipos:

- Dependientes o de criterios: son los componentes que permiten medir el grado de idoneidad de lo que se evalúa, son los indicadores que utilizan para evaluar la calidad.
- Independientes o predictivas: para predecir los niveles de calidad hay que contar con factores y características que determinen la calidad.

La satisfacción de los alumnos sirve también como indicador de calidad, este criterio guarda similitud con la empresa cuando se refiere a la “satisfacción de los clientes externos” (Deming, 2006, pág. 280) porque, indudablemente, son los destinatarios inmediatos; en el ámbito educativo, la satisfacción se dará en cuanto, los estudiantes, se sientan atendidos a sus propias necesidades e intereses al igual que hagan realidad las expectativas de los padres de familia y de la comunidad social.

También se debe tomar en cuenta la satisfacción del personal del centro como indicador de calidad, el entorno agradable para el trabajo es una variable importante; en principio, se consideró, el nivel de bienestar al realizar su misión tanto del personal docente al igual que los no docentes que trabajan en la institución, pero igualmente se reflexiona de importancia la participación de los diversos sectores implicados en el funcionamiento de la organización, considerando aquí a los padres de familia, miembros de la comunidad, autoridades del sector.

2.1.1. Definición de calidad

Según la Organización de Estados Iberoamericanos 2007 la calidad de la educación se origina en un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final que en este caso son los estudiantes

Todo ser humano siempre busca realizarse de la mejor manera concientizándose día a día para el bien personal, de los demás y de la comunidad en general.

Los avances que tiene la calidad se van forjando con el involucramiento en todo ámbito para que los estudiantes en este caso se formen integralmente para que en el presente y futuro enfrenten retos y puedan desarrollar roles que se presenten.

La enseñanza con calidad aporta de manera eficaz en los estudiantes haciendo de ellos personas críticas, y reflexivas y poder ofertar productos idóneos listos para la

práctica en un ambiente social, cívico y cultural, sin dejar de lado el desarrollo positivo de valores ya que ello hace ver a un buen ciudadano.

Calidad como categoría holística

A pesar de que el concepto de la calidad incluye múltiples dimensiones, se percibe como un todo. La calidad como totalidad se obtiene de la interacción de un conjunto de procesos claves que aseguran, formando un sistema de proceso de alta complejidad.

En el campo educativo el significado atribuido a la expresión Calidad de la Educación incluye varias dimensiones o enfoques que según Morales (2009) se complementan entre sí y son:

- La eficacia: una educación de calidad logra que los alumnos verdaderamente aprendan lo que se supone, deben aprender, aprendan según los diferentes niveles educativos que conforman el sistema educativo Ecuatoriano; se pone en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción educativa.
- Lo que se aprende en el sistema, en términos individuales y sociales; desde esta perspectiva, una educación de calidad cuyos contenidos responden apropiadamente a lo que el individuo necesita para desenvolverse como persona en forma integral que implica los ámbitos intelectual, afectivo, moral y físico, con lo que estaría preparado para desempeñarse adecuadamente en los diversos espacios de la sociedad.
- La calidad de los procesos y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa; ofrece a niños y adolescentes un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente adecuadamente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc.; en esta dimensión se pone en primer plano el análisis de los medios empleados en la acción educativa (Pág. 42).

Por consiguiente, en los últimos tiempos, la calidad de la educación se ha constituido en principio organizador de las políticas institucionales y estatales, partiendo del hecho de que el concepto de calidad de la educación es polisémico,

multidimensional y contextualizado; se ha considerado que esta conceptualización hace referencia a un rasgo o atributo de lo educativo, referido a distintos niveles (macro y micro) y a múltiples dimensiones de cada nivel; además, expresa concepciones de la educación, valores o criterios no siempre coincidentes.

Al respecto, diferentes autores indican:

Paviglianiti, (2007) manifiesta que sería posible considerarlas desde otro punto de vista: el del fracaso de la escuela, ya que, si bien ésta se ha expandido basada en los principios de igualdad de oportunidades, mantiene mecanismos de selección y discriminación a lo largo y a lo ancho del país”.

Según Tedesco, (2005) La igualdad formal de la escuela oculta una profunda desigualdad en la calidad y cantidad de aprendizajes efectivamente logrados

Por lo tanto, en relación con lo expuesto una educación de calidad es aquella como plantea (Anello, 2008, pág. 341) la que promueve:

- La construcción de conocimientos psicológica, social y científicamente significativos.
- El desarrollo de procesos de pensamiento y estrategias cognitivas que le permitan al sujeto aprender a aprender.
- La apropiación de instrumentos para participar en la vida económica, política y social, contribuyendo a la construcción de un modelo social democrático.
- El desarrollo de habilidades básicas que posibiliten al educando, la inserción en condiciones adecuadas en el nivel siguiente del sistema educativo o la incorporación a la vida activa.
- La aplicación del conocimiento para operar sobre la realidad.
- La posibilidad de la duda y la discusión.
- La consideración de las características propias del sujeto de aprendizaje, en sus aspectos cognitivos, socio afectivos y psicomotrices.
- El crecimiento profesional del docente.

En conclusión Todo cambio significa reto, un desafío, pero si todos trabajaran por amor a la niñez, tendríamos una educación en libertad que estimule la crítica y la creatividad, el diálogo entre alumnos, padres de familia y profesores, debe ser

constante, alegre, dinámica que permite al alumno disfrutar de la niñez. Todo esto mejorará la calidad de la educación para así elevar el nivel de vida en el futuro.

2.1.2 Significado de calidad educativa.

El significado de la calidad de la educación, según lo analizado, es un concepto multidimensional, comprende a todos los elementos del sistema educativo en una realidad específica, histórica y cultural, incide en la transformación a través de las demandas de la sociedad de manera eficiente, optimizando los recursos que posee con el fin de brindar una educación con calidad de manera dialéctica. Alvarez, P y Lumitaxi N. (2009)

La importancia de la Calidad educativa, se fundamenta en diferentes dimensiones que de una u otra manera se convertirán en prácticas importantes haciendo profesionales idóneos para el desenvolvimiento académico en todo ámbito para que su trabajo sea óptimo para los demás, con crédito confiable para impartirlo a los demás, y poder obtener aprendizajes significativos.

Es necesario que el sistema educativo mejore la calidad de la educación para brindar magníficos administradores, maestros superiores en ciencia y calidad humana. Se formen personas inteligentes, tolerantes y críticos, capaces de analizar otras opiniones, comunicarse y proyectar alternativas nuevas en bien de la sociedad.

Los planteles y maestros están comprometidos con el cambio social en la búsqueda de la calidad de la Educación, se necesita de bibliotecas especializadas y de temas generales para nutrir a los alumnos de saber y colaborar en su formación pedagógica.

Estando consientes que no solo se requiere de abrir más planteles educacionales y formar más maestros sino de buscar la calidad y la excelencia, de tal manera que un líder de alta Gerencia Educativa termine con:

- 1.- La burocratización negativa de la Administración.
- 2.- Rutinización de las clases: pedagogía del silencio.
- 3.-Contenidos curriculares obsoletos.

4.- Ineficiencia en los resultados evaluativos.

Valorar la calidad de la educación debe ser un principio fundamental para conocer los resultados de un proceso de aprendizaje y saber si se ha cumplido con los contenidos o si el alumno a logrado tomar conciencia de lo que le han enseñado y ha aprehendido (interiorizado).

El control de la calidad de la educación es una premisa prioritaria, participan todos los integrantes del sistema educativo desde el Ministerio de Educación. Subsecretario, Vicerrectores, Directores, especialmente los Profesores, la sociedad.

Los indicadores que propone la LOEI (2007) con la nueva reforma son netamente necesarios para el cambio mental y práctico en todas sus dimensiones con el afán de que todos los docentes se manifiesten conscientemente en su labor educativa., puesto que todos ellos se han convertido en la actualidad en seres actualizadores, investigadores, cuya creatividad se fortalece permanentemente con el fin de alcanzar la formación eficaz de los educandos.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2005), esboza: “Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrecen los actores que lo impulsan y los productos que generan contribuyen a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos”.

Por tanto, el sistema educativo al ser de calidad, debe tomar en cuenta las necesidades de la sociedad y las del educando no solo en lo académico, sino en aspectos como; el desarrollo de la autonomía intelectual y la formación ética para la ciudadanía democrática, la actuación profesional de los docentes y la efectiva gestión de los centros escolares, distinguiendo los elementos estructurales de los fenomenológicos, esto es que se logre una transformación produciendo reformas dentro del mismo modelo básico, que deben ser impulsados desde los propios centros educativos, y con la participación de toda la comunidad, especialmente de la comunidad educativa.

Concluyendo, para establecer qué es una educación de calidad, se considera la propuesta de estándares de calidad del (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011) que necesitamos primero identificar ¿qué tipo de sociedad queremos tener?, ¿qué

necesidades tienen los educandos? pues una Institución Educativa será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en el estudiante las competencias necesarias para ser un profesional exitoso, desempeñando su profesión con eficacia.

La Constitución del Ecuador, prevé avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con seres humanos libres, autónomos, solidarios, creativos, equilibrados, honestos, trabajadores y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con sus semejantes, con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos pacíficamente.

2.1.3 Importancia de la calidad de las instituciones educativas

Es importante ser realista y emerger desde la praxis cotidiana, la educación, debe asentarse sobre una evaluación científica y técnica que diagnostique, la situación real de la Institución en que se aplica. Sólo así se podrá formar al alumno para enfrentarse a la vida y al mundo laboral.

Según Palacios, G (1996) cuando afirma que si “la finalidad *esencial* de las instituciones educativas parece ser el impulso y orientación de la educación en sus propios alumnos, podría considerarse que una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles”.

Todo proceso educativo es importante ya que modula la acreditación de la calidad de los aprendizajes y poner en marcha los lineamientos e indicadores educativos que exige la ley y poder proponer expectativas significativas y valederas que cumplan con las metas que rige el plan de educación.

En consecuencia mejorar la calidad de la educación en los centros educativos implica procesos de investigación y acción, procurando introducir criterios racionales en la planificación y gestión de sus actividades y obtener un mayor aprovechamiento de los medios de que disponen, así los resultados que éstas den dependen

directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tenga la institución; por lo tanto, la preparación de todos los involucrados así como la organización de los centros repercute directamente en los resultados obtenidos que deben estar en relación con las necesidades detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general.

Las instituciones educativas de calidad como se explicó y refuerza (Melhado, 2005, pág. 91) deben:

- “Aseguran la calidad de la enseñanza como uno de los retos fundamentales de la educación del futuro.
- Determinar que las mejoras de la calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de la institución educativa.
- Promover a que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles.
- Tomar en cuenta la satisfacción del personal del centro como indicador de calidad, el entorno agradable para el trabajo es una variable importante; en principio, se consideró, el nivel de bienestar al realizar su misión tanto del personal docente al igual que los no docentes que trabajan en la institución,
- Valorar la participación de los diversos sectores implicados en el funcionamiento de la organización, considerando aquí a los padres de familia, miembros de la comunidad, autoridades del sector”.

También (Uquillas 2005) manifiesta: La evaluación institucional es un proceso de análisis crítico, reflexión que realiza una institución determinada, sobre la totalidad de sus funciones y actividades, con la finalidad de comprender y valorar sus logros y limitaciones, consolidar unos y superar otros, en congruencia con la misión, objetivos que se han propuesto y las expectativas sociales. Entonces, la calidad de las instituciones educativas se convierte en un tema de total actualidad, dada la importancia que se reconoce a la misma, como base de las sociedades futuras.

Si esto es así, importa especialmente valorar hasta qué punto se van alcanzando las metas educativas previstas, buscando mejorar permanentemente los procesos que se producen en los sistemas así como los resultados de su acción.

Por lo tanto, la calidad de la educación en las Instituciones, forzosamente deberá referirse a la multiplicidad de elementos de los procesos educativos, donde la calidad se asocia con el nivel en que se alcanzan unos objetivos; el valor añadido; el nivel de satisfacción del usuario; la excelencia de los procesos y resultados; el desarrollo adecuado de habilidades, aptitudes, una buena preparación, práctica para desempeñar un puesto docente y/o directivo.

Debemos entonces, entender la calidad de la educación y de las instituciones como un nivel de exigencia, que como acción pretende alcanzar con el ofrecimiento de una “educación de calidad”, que afirme la nacionalidad y el mejoramiento de las condiciones de vida y del desarrollo individual, colectivo de los actores. Desde estas consideraciones, una Institución Educativa es de calidad, resumiendo lo planteado por el (Ministerio de Educación del Ecuador. Quito 2008) por el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas:

- “Establece un currículo adecuado a las circunstancias de los estudiantes y la sociedad.
- Logra que los estudiantes accedan a las instituciones educativas, permanezcan en ella y alcancen los objetivos de aprendizaje establecidos en los tiempos previstos para ello.
- Consigue que los aprendizajes sean asimilados y se traduzcan en una vida adulta plena.
- Cuenta con recursos suficientes y los usa eficientemente.
- Tiene en cuenta la desigual situación de estudiantes e institución educativa, y ofrece apoyos especiales a quienes lo requieren, para que todos alcancen los objetivos.
- Cuenta con un programa de mejoramiento de la formación inicial y continua de forma sistemática y permanente de todos los actores”.

2.1.4 Estándares de calidad educativa

Los Estándares de calidad son el conjunto de criterios o parámetros con la intención de determinar que algo es de calidad o seguro para los consumidores.” (II Congreso Internacional para docentes de la región Callao 2008) de aquí se desprende que los estándares de calidad nos ayudan a valorar diferentes aspectos que intervienen en la consecución de logros o productos de óptima calidad. El significado del término estándar en educación es aún debatido, está íntimamente ligado con la evaluación: pues al no poder saber si alguien en realidad está cumpliendo con el estándar, no tendría valor o sentido. Esto implica que cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición.

Para establecer estándares de calidad en educación necesitamos primeramente conocer qué tipo de sociedad queremos tener, y prevé como alcanzar un sistema educativo de calidad, como aportar para alcanzar los logros y metas propuestas, en este contexto el Ministerio de Educación del Ecuador, para fortalecer la evaluación de las instituciones instituye estándares indicando que servirán para “orientar y apoyar a los actores del sistema educativo en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación”y “conseguir que las evaluaciones sean de verdad auténticas para fundamentar juicios de valor sobre distintos aspectos del desempeño de los actores y de las instituciones que, permitan mejorar la calidad de la educación”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

Para realizar este monitoreo se crea un sistema de evaluación adecuado, pertinente, que será aplicado en todas las instituciones educativas y dichos estándares constituirán una ruta para el progreso, que permitirá a los diferentes actores dirigir sus esfuerzos hacia metas comunes (Constitución de la República 2008), estableciendo tipos de estándares:

- Estándares de gestión educativa.- Se refieren a procesos de gestión y práctica institucional que contribuye a la formación esperada del estudiante beneficiando el desarrollo profesional de la institución educativa.
- Estándares de Desempeño Profesional.- Son lineamientos que debe ejercitar un profesional educativo componente, para que los estudiantes alcancen las metas propuestas.

- Estándares de Aprendizaje. Establecen los logros de aprendizaje y desempeños que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de su vida escolar. Desde la educación básica hasta el Bachillerato.
- Estándares de infraestructura. Son requisitos, orientados a determinar cómo deben ser los espacios y ambientes escolares para lograr resultados óptimos en la formación de los estudiantes y una efectiva labor docente.

Justificando: “Los estándares están diseñados dentro del buen vivir, respetando las diversidades culturales y asegurando la aplicación de los procesos y prácticas institucionales donde mejoran la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

Al ser los estándares de calidad educativa representaciones de los logros esperados, adecuados a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo de manera específica describen qué clase de desempeño representa si el logro es inadecuado, aceptable o sobresaliente. Indican: la naturaleza de las evidencias que definen lo que los profesores deben mejorar, innovar, desechar, enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan. Son descripciones claras de los conocimientos y destrezas que debieran enseñarse, así como son también la disponibilidad de profesores, material, personal, infraestructura que los gobiernos o entidades privadas proporcionan.

Toda institución educativa a más de sus políticas internas siempre se rige a los permisos que implica la ley basándose en el Código de convivencia para todos en donde se acredite el buen funcionamiento y desarrollo de la misma para no caer en desacato como lo afirma la Ley Intercultural Bilingüe del país.

De esta manera se concluye que los estándares de calidad de la educación son un apoyo técnico fundamental para conseguir los fines y metas propuestas al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país, formando seres humanos íntegros, con igualdad de oportunidades capaces de enfrentar y superar los retos que la vida les brinde, partiendo de una evaluación clara, concreta, íntegra de todo el proceso educativo, así como la de sus actores y escenarios.

2.1.5 La calidad de la educación de las instituciones desde la perspectiva del estado ecuatoriano.

El Estado ecuatoriano (Ministerio de Educación del Ecuador. 2009), en su Plan Decenal (mejoramiento de la calidad y equidad de la educación), cumple diversas acciones orientadas a la definición colectiva de los fines de la educación, velar por su cumplimiento mediante la implementación de políticas, programas, estrategias que involucren la participación ciudadana; por lo que en los últimos 4 años se aplica el proyecto educativo de evaluación del desempeño docente, directivo, mismo que permite comprender que la calidad de la educación es responsabilidad de todos sus actores comprometidos en los procesos educativos, de todas las instancias que comprenden la institución escolar, pues estos, se interrelacionan y complementan en variados aspectos en busca de un fin común; “Una Educación de Calidad”, que se puede concluir:

Una comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos, padres de familia, sociedad; sólidamente constituida y comprometida en el desarrollo de los procesos educativos, en el alcance de los logros propuestos en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, de los niveles eficientes en el desempeño de los directivos, docentes, en la eficiencia y eficacia de la organización, administración, gestión educativa, en el bienestar de los integrantes de la comunidad educativa.

Todos estos aspectos y muchos otros, pueden aportar elementos relevantes de acuerdo con las características definidas, priorizadas previamente para cada situación o aspecto, así se podrá identificar la calidad de la educación que ofrece la institución. Para conseguir estos efectos, el Estado Ecuatoriano implementa “el Sistema Nacional de Evaluación”, sustentado en los instrumentos legales que amparan y estimulan la creación del mismo; entre los más importantes se puede considerar a los siguientes:

1. La sexta política del Plan Decenal de Educación (Ministerio de Educación del Ecuador. 2009), “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas”

2. De: (Constitución del Ecuador, 2009): El artículo 346; dispone: “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”. El artículo 349, “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles.
3. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”. Artículo 70.- “La Ley establecerá órganos y procedimientos para que el Sistema Educativo Nacional rinda cuentas periódicamente a la sociedad sobre la calidad de la enseñanza y su relación con las necesidades de desarrollo nacional”. Artículo 73.- La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño.
4. Acuerdo Ministerial 0025-09, que institucionaliza el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.
5. Ley Orgánica de Educación: (Ministerio de Educación del Ecuador ,2011), Artículo 43 “Deberes y atribuciones de la Subsecretaría de Planificación: Literal e) Realizar los estudios, análisis y evaluación de los recursos del Sistema Educativo, con fines de planificación
6. Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública”. (Ministerio de Educación del Ecuador. 2011): Artículo 7 “Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público...”. Literal m) “Mecanismos de rendición de cuentas a la ciudadanía, tales como metas e informes de gestión e indicadores de desempeño”.
7. Ley de Presupuestos del Sector Público”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011): Artículo 61.- Cobertura de la evaluación “La evaluación

presupuestaria comprenderá básicamente la medición de los resultados físicos y financieros obtenidos y los efectos producidos, el análisis de las variaciones observadas, con la determinación de sus causas y las recomendaciones de medidas correctivas”. Artículo 62. Evaluación del proceso presupuestario; “Se realizará la evaluación de los presupuestos del sector público, en función de sus objetivos y metas, considerando la situación económica y de las finanzas públicas”.

Artículo 68.- Responsabilidades “La máxima autoridad de cada entidad y organismo público y los responsables del manejo presupuestario deberán cumplir los objetivos y metas de sus presupuestos y observará estrictamente las asignaciones aprobadas, aplicando las disposiciones contenidas en la presente Ley”.

8. Decreto Ejecutivo No 708 del 5 de noviembre de 2007: Art. 8: “Las políticas y procedimientos de la evaluación docente serán definidos y establecidos por el Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial”.

Con referencia a lo anotado en el artículo 6, los presupuestos del sector público en este tiempo y los venideros son con expectativas de transparencia en donde se manifiesta la verdad de los gastos para todos los sectores con evidencias claras que de una u otra manera expone la realidad.

En resumen, la Calidad de la Educación ha de ser relevante, debe habilitar a las personas para un ejercicio competente de su libertad y condición ciudadana. La educación sólo puede lograr este propósito, si es pertinente a las condiciones concretas en las que las personas actúan. Hace que la equidad sea un factor consustancial a una educación de calidad y requiere ser eficaz al alcanzar los objetivos o metas que se plantea en el ámbito del accionar público.

2.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.

La evaluación educativa no es trivial ni sencilla, es una herramienta clave para la mejora de la calidad educativa de las instituciones porque esta nos permite conocer de forma integral todos los aspectos significativos de los factores asociados como: actores, relaciones, insumos, procesos, resultados diversos, tiene que ver con la

misión, visión y objetivos de la institución y atendiendo a los estándares de calidad propuesto por el Ministerio de Educación para el efecto.

Puesto que la educación es una tarea compartida la evaluación solo será útil en la medida que se contribuya en esa reflexión personal y colectiva, coordinando todos los equipos de trabajo y mecanismos que se organicen para desarrollar los diversos aspectos de la evaluación del sistema educativo de las instituciones para que funcionen con la calidad requerida, anudando esfuerzos que proporcionen una visión amplia y objetiva de la calidad de la educación de la institución. En otras palabras se debe institucionalizar la evaluación, como parte indispensable para mejorar la calidad educativa en una institución.

Como se presentó, la calidad de la educación y de las instituciones está llena de potencialidades, por ello es necesario traer a discusión las ideas de eficacia, eficiencia, relevancia, fundamental para la evaluación de las instituciones educativas. Por lo que al respecto de esos conceptos expuestos, el Ministerio de Educación de Ecuador, 2008:2005 (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008), al citar a *Bradley 1993*, en un capítulo completo considera que los procesos y los resultados de la educación deben tener entre otras las siguientes características que se exponen resumidas en estas consideraciones:

- Mantener una visión clara y compartida de qué es lo que deben aprender los estudiantes.
- Utilizar estrategias de aprendizaje en todos los niveles.
- Trasladar la visión hacia la misión apoyándola a través de un plan de desarrollo educativo que involucre a padres, agencias de la comunidad, etc.
- Disponer de documentos de trabajo que desarrollen un plan de acción que ayude a ejecutar el proceso de mejora de la institución.
- Promover la animación y el apoyo a la innovación.
- Disponer de planes de capacitación permanente para el personal.
- Enfatizar las habilidades de pensamiento y de resolución de problemas transversales en todo el currículo.

Entonces, las instituciones educativas tienen la gran responsabilidad de formar seres íntegros y responsables, prestar sus servicios a la comunidad, tiene el rol

como institución de impulsar la igualdad de oportunidades y la práctica de valores. Por lo que, calidad y calidez van juntos en educación, una evaluación no es solamente conocimientos, es de suma importancia evaluar actitudes de los docentes con los estudiantes dentro de la institución, por lo que se ha tomado para la evaluación a todos las personas involucradas, docentes, autoridades, estudiantes, padres de familia.

En concordancia (Rodríguez, 2005), plantea “*la evaluación es tarea de todos, se evalúan los resultados de la acción*”, es decir la evaluación es imprescindible para apreciar el rendimiento académico de los estudiantes, para verificar en qué medida se han conseguido los objetivos previstos”; para el docente, evaluar su propia intervención, reajustar conforme a ello las programaciones, actividades subsiguientes; para los directivos, el liderazgo, capacidad de gestión, etc. Por lo tanto, se deben evaluar las dimensiones profesionales docentes, directivas y del rendimiento académico de los estudiantes, es decir todos los elementos que intervienen en el proceso.

Desde otro punto de vista la evaluación (Casanova, 2006, pág. 53) se entiende como: “un enjuiciamiento sistemático sobre el valor o mérito de un objeto, para tomar decisiones de mejora”; en esta definición pueden resaltarse tres cuestiones:

- La primera, es que la idea de enjuiciamiento sistemático nos lleva a una concepción procesual de la propia evaluación.
- La segunda, es la que otorga verdadera potencia a la concepción educativa de la evaluación, definida aquí en su objetivo último, cual es la toma de decisiones de mejora; y,
- La tercera, que el enjuiciamiento no se refiere exclusivamente al producto sino que se extiende al mérito, es decir a los condicionantes de diversa índole que han intervenido en el proceso.

Para (Aranda, 2007), la calidad de las instituciones de educación está ligada al conjunto de factores que inciden en su accionar para alcanzar los fines propuestos y con los resultados conseguidos (logros) en relación con: la formación profesional, el modo de producción del conocimiento, la construcción de valores éticos y su difusión social.

Es importante y necesario realizar la evaluación de las Instituciones educativas para tener un resultado veraz del estado en el que se encuentran y poder hacer los correctivos necesarios, no con el afán de criticar sino más bien tomar decisiones emprendedoras, positivas y prácticas para el bienestar de todos los involucrados.

En concordancia, también se evaluará la gestión escolar a través de los resultados del desempeño de los estudiantes, desempeño de los docentes, desempeño de los directivos, nivel de aplicación del currículo vigente, nivel de participación de padres o representantes, estudiantes, las actividades, competencias de las autoridades de las instituciones educativas (directores, subdirectores; rectores, vicerrectores e inspectores generales) en los cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera, descritos en los siguientes apartados.

2.2.1 Indicadores de evaluación institucional.

El proceso de evaluación de la calidad de las instituciones educativas es clave en el establecimiento de acuerdos, acerca de los principales factores que han de tenerse en cuenta para valorar la calidad de una institución, es muy importante la forma en que se identifique y construya los indicadores de calidad, que vienen a constituirse en instrumentos que permiten una aproximación a la logros y resultados pero de una manera indirecta; estos instrumentos, son precisamente, lo que se ha denominado: “indicadores”:

La característica fundamental de los indicadores (Elola, 2007, pág. 49) “...es la de constituir signos o señales capaces de captar y representar aspectos de una realidad no directamente asequibles al observador”; de esta manera, se puede aproximarse a la valoración de los resultados alcanzados en un sistema educativo a través de las tasas de progresión escolar o de titulación, de las calificaciones académicas otorgadas por los profesores, de las tasas de acierto en una prueba construida al efecto o de las tasas de incorporación al mercado laboral, etc.; del mismo modo, podría valorarse el clima escolar de una institución a través del grado de satisfacción expresado por los distintos sectores de la comunidad educativa en relación con las otras instituciones de su género.

Toda organización es un sistema. El colegio al ser una institución educativa funciona acorde a la calidad del cumplimiento de los roles de cada uno de los talentos humanos existentes.

Las normas son estandarizadas por parte del Ministerio de Educación del Ecuador, sirviendo de base para la evaluación llamada interna, que en el presente trabajo se utilizaron como instrumentos de investigación.

2.2.2 Evaluación de aprendizajes de las instituciones educativas.

En cada país de América y del mundo el término Colegio dentro del ámbito educacional toma diversos significados. En el Ecuador el colegio en el pasado no era importante porque las jóvenes se preparaban para otros asuntos, pero paulatinamente han ido mejorando para el bien personal y de la sociedad.

Sin embargo las condiciones socioeconómicas han determinado grandes diferencias principalmente en la clasificación de instituciones fiscales y particulares.

Por ello el colegio debe ser considerado como un espacio que reúna las condiciones propicias en las cuales los estudiantes participen de su formación de manera significativa, mediante el trabajo de estrategias relacionadas con la evaluación a docentes y directivos, las mismas que se enmarcan a las nuevas innovaciones pedagógicas, lo cual requiere un dominio general con el fin de una calidad educativa.

En el Ecuador, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Los logros de aprendizaje esenciales conseguidos, tienen que ver con el currículo nacional que contienen una descripción detallada de los objetivos planteados al final de cada año lectivo. Los resultados esperados están estrechamente relacionados con los estándares de calidad del aprendizaje. Pues respetan la división de áreas del aprendizaje por asignaturas definidas dentro del currículo, y porque reproducen los

ejes curriculares integradores expresados en él y los estudiantes alcanzan los estándares de aprendizaje.

Al respecto (Ruiz, 2004), plantea “Se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de los alumnos”, así, como se ha manifestado la evaluación ya no se circunscribe al sistema tradicional de calificar el nivel de conocimientos adquiridos, con la finalidad exclusiva de promocionar o no a los alumnos a un grado superior, sino como un elemento fundamental del proceso del aprendizaje. En este contexto, la evaluación es entendida como una función pedagógica en donde la reflexión, los criterios, la toma de decisiones sirven para reorientar sobre la marcha el proceso. La evaluación es conceptualizada como un elemento que genera comunicación y confianza.

El currículo vigente del que se menciona en esta nueva etapa de fortalecimiento es la adquisición y desarrollo de destrezas, capacidades pues el referente evaluador está en función de los componentes internos de los actores educativos que se explican al momento de actuar. Por esta razón todos son evaluados, antes, durante y al finalizar un proceso de aprendizaje.

Es evidente que la Evaluación "Es un proceso permanente, colectivo, participativo de revisión práctica en presente, para extraer de ella enseñanzas que permitan enfrentar roles con nuevos criterios, para que a la final sean aplicados con eficiencia y eficacia en la vida presente y futura.

2.2.3 Evaluación de las instituciones educativas

En concordancia con lo expuesto, la evaluación de las instituciones educativas busca determinar tanto la efectividad como la eficacia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad, en lo concerniente al desempeño docente, directivo, de los estudiantes. En la actualidad la evaluación de las instituciones educativas sigue siendo materia de observación, debate en lo referente a los criterios, estándares a ser tomados en cuenta en el mejoramiento de la calidad de la educación. Por lo que es importante desde la perspectiva del Ministerio de Educación, de entre los diferentes criterios tener en cuenta lo siguiente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009):

1. La gestión de las instituciones educativas que se orientan al: desempeño estudiantil, desempeño docente, aplicación del currículo vigente, el cumplimiento de los objetivos del Proyecto Educativo Institucional, la participación activa de la comunidad y el desarrollo educativo institucional.
2. Objeto de la evaluación de la gestión escolar a través de: actividades, competencias de las autoridades de las Instituciones Educativas: directores y subdirectores; rectores, vicerrectores, inspectores generales, consejo directivo y consejo técnico; en los cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.
3. Desempeño de los directivos
4. Desempeño de los docentes
5. Resultados del desempeño de los estudiantes
6. Aplicación del currículo vigente
7. Participación de padres o representantes y estudiantes.

Por consiguiente, la evaluación de las instituciones educativas desde la propuesta del Ministerio (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009), tiene como propósito u objetivo general: "Asegurar el funcionamiento efectivo y eficaz de la institución educativa", como indica la disposición ministerial en el documento: Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.

Entonces se pueden clarificar al tener siempre presente los siguientes objetivos específicos:

- Evaluar el desarrollo organizacional.
- Verificar el cumplimiento de objetivos, metas institucionales y todo lo que le corresponda de las políticas educativas nacionales.
- Verificar el estado de avance de la planificación institucional y curricular.
- Establecer el nivel de desempeño de estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, de servicio.
- Determinar la disponibilidad y uso óptimo de los recursos económicos asignados por el Estado y otras fuentes de financiamiento.
- Medir el grado de participación, satisfacción de la comunidad educativa con el directivo.

En conclusión, como se manifestó, la evaluación de las instituciones educativas está concebida como el conjunto de actuaciones que permiten un desempeño estudiantil, docente pertinente con las necesidades personales y relevantes, respecto a las necesidades sociales; la aplicación del currículo vigente en el contexto institucional, el cumplimiento de los objetivos del Proyecto Educativo Institucional, la participación activa de la comunidad en el desarrollo educativo institucional. El modelo de gestión de calidad contemplado en el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas pone como núcleo central de su accionar, al ser humano y los procesos de su aprendizaje.

2.2.4 protagonistas de la evaluación educativa.

(Valenzuela, 2009), entre varios aspectos, nos habla de la importancia de los protagonistas de un proceso de evaluación educativa coherente, objetivo, válido, que en resumen plantea:

2.2.4.1 Agentes evaluadores

Son las personas que realizan la evaluación, pueden ser agentes internos, que cumplen doble función, son protagonistas del proceso educativo, actúan como evaluadores del mismo; externos son agentes fuera de la institución, evalúan la misma como agentes neutros, sin embargo es necesario hablar aquí de la credibilidad, el agente interno gana credibilidad por conocer el contexto cultural de la institución pero también la pierde al ser juez y parte en el proceso de evaluación, en tanto el externo gana credibilidad al ser un agente neutro, pero la pierde al no conocer el contexto cultural.

2.2.4.2 Usuarios de la información,

Son las personas a las que va dirigida la información que resulta del proceso de evaluación, aquí el evaluador debe tener principios éticos sobre la información recolectada y darle al usuario respectivo: directivo, docente, supervisor para tomar las mejores decisiones.

2.2.4.3 Informantes

Son las personas que pueden proporcionar información valiosa para un proceso de evaluación, estos actores son determinados por el evaluador de acuerdo al método de evaluación seleccionada, estas personas son los miembros de la comunidad educativa ejemplo: alumnos, profesores, directores, personas externas a la institución, padres de familia, egresados y empleadores.

2.2.5 Proceso de evaluación en las instituciones educativas

Es importante considerar que en el proceso de evaluación en las instituciones educativas es el evaluador quién diseña el proceso de evaluación, es decir realiza la planificación de la misma, como una forma de prever los recursos que va a requerir así como el tiempo para lograr sus objetivos, el concepto de planeación se lo define como una previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados, la planeación consiste en decidir de antemano qué hacer, cómo, cuándo, dónde y quién lo hará.

La planeación requiere responder a las siguientes preguntas explicitas en el cuadro siguiente:

Cuadro 1
Interrogantes de la planeación de la evaluación.

<p>¿Para qué? Hace alusión a los propósitos del proyecto de evaluación, al uso que tendrá la información que de la evaluación resulte.</p>	<p>¿Por qué? Se refiere a la justificación del proyecto de evaluación o a la necesidad que se pretende satisfacer.</p>	<p>¿Qué? Trata propiamente la naturaleza del proyecto de evaluación, precisa la parte de la institución educativa que se intenta evaluar.</p>	<p>¿Quién? Habla de la identificación de todos los protagonistas en el proceso de evaluación.</p>
<p>¿Cómo? Se refiere a lo que debe hacer el evaluador para responder sus preguntas de evaluación, se definen los métodos, técnicas y procedimientos a utilizar.</p>	<p>¿Cuándo? Concerniente a la programación de las actividades de la evaluación en el tiempo. Cronograma.</p>	<p>¿Dónde? Se refiere al espacio donde se efectuará el proyecto de evaluación.</p>	<p>¿Con qué? Aquí intervienen los recursos disponibles para realizar el proyecto de evaluación y pueden ser: materiales y financieros.</p>

Fuente: Alvear, N.(2003) *Evaluación educativa . Módulo 15 .CONVENIO UNACH – CENAISE*. Edit. Guimar . Quito – Ecuador

2.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes

Es evidente que el concepto de la calidad de la educación varía con el tiempo, homogéneo en un determinado momento y que su heterogeneidad se asocia a

razones objetivas y subjetivas, es decir a las situaciones, pero también a las necesidades, intereses y convicciones de diferentes grupos y personas.

Una educación de calidad para todos debe ser "pertinente, eficaz y eficiente"

Resulta, adecuado integrar la evaluación del profesorado con la mejora de la escuela, con modelos de evaluación que sirvan para establecer objetivos, en dichos contextos, se puede pedir a los profesores que hagan de la mejora de la escuela parte de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación; la mejora de la escuela proporciona otra opción a la hora de que los profesores determinen sus objetivos de rendimiento, los esfuerzos del profesorado tienden a tener una mayor influencia cuando persiguen un objetivo tan deseado que estimule la imaginación y dé a la gente algo en lo que desee trabajar, algo que todavía no sepa hacer, algo de lo que pueda enorgullecerse cuando lo consiga.

Según Hubert, G (2007) La calidad de los servicios educativos de una institución se ve reforzada con la acertada de la alta toma de decisiones por parte de los directivos y docentes

En este contexto, tampoco se han generado políticas, en el marco de estas reformas educativas, encaminadas al perfeccionamiento del desempeño del docente, por tal motivo, siendo imprescindible, en este sentido, la instauración de una política en torno de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente.

Por lo tanto, a manera de ejemplo en el proceso que se lleva a cabo en el Ecuador, las inquietudes que ha generado un proceso de este tipo: los profesores en principio, se resisten a ser evaluados; un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas, provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales, profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora.

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente a decir de (Torrealba, 2008, Pág.38).: "determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador". Sin embargo, en la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en

la variada literatura que trata este importante tema, se puede identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación, entre dichos fines figura, por ejemplo el mejoramiento de la escuela y el mejoramiento de la enseñanza en el aula.

La fortaleza ética y profesional de docentes y directivos es la dinámica entre estudiantes y sociedad, el círculo virtuoso en la relación de todos los involucrados para elegir estrategias que de una u otra manera beneficien todos.

Las habilidades normalizadas o hábitos de docentes y directivos consiste fundamentalmente en la recuperación de un conjunto de conocimientos construidos fuera de los colegios a través de prácticas pedagógicas restringidas que se apoyan en textos, hoy en día elemento principal, fundamental y necesario la utilización de las TICs.

Por lo tanto, la Evaluación del Desempeño Profesional Docente, corresponde a uno de los elementos de la evaluación de una institución educativa. Por Evaluación del Desempeño de los Docentes, (Ministerio de Educación 2008, pg. 74) "se entiende lo que el profesor hace en el trabajo, siendo el conjunto de conocimientos, habilidades, sin dejar de lado otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su tarea como mediador y guía del proceso educativo", Por ello es necesario hablar en el campo de la evaluación al desempeño docente de efectividad, refiriéndose netamente a los resultados que el profesor obtiene, su efectividad depende de las habilidades que desarrolla poniéndolas en marcha día a día sin escatimar esfuerzo alguno aplicándolas en su labor educativa.

Todas las investigaciones educativas con respecto a la calidad de evaluación se constata una estrecha relación entre todos los funcionarios de un establecimiento para el buen funcionamiento de toda la comunidad educativa con el fin y afán de conseguir la Misión institucional a desarrollarse en los instructivos y documentos estipulados en la LOEI.

2.3.1 Modalidades de evaluación del desempeño docente:

La modalidad de la evaluación del desempeño docente, desde la visión, aplicación y ejecución por parte del Ministerio de Educación es: de forma interna y externa.

Evaluación Interna: Ministerio de educación (2008), la evaluación interna: consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; así como a sus actitudes, a través de tres instrumentos: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación por parte del directivo(de padres de familia, de estudiantes y observación de una clase), de los instrumentos de planificación, recursos didácticos que utiliza el docente para su gestión de aula.

Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente: según el Ministerio de educación (2009); por disposición ministerial plantea:

Autoevaluación: procedimiento que estimula en el maestro el autoanálisis, la autocrítica, potencia su autodesarrollo. El propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar, juzgar la información referida a su propia práctica.

Coevaluación: entre docentes pares (iguales) de una misma institución.

Evaluación por parte de Directivos: bajo la responsabilidad de la máxima autoridad de cada institución educativa. Consistirá en la observación de por lo menos una clase, conjuntamente con la revisión de la planificación de la clase y la pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente y la aplicación de un cuestionario.

Evaluación por parte de los padres de familia: aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre-madre o representante del estudiante con respecto al docente que dicta clases a su hijo o representado. Se basará fundamentalmente en las relaciones maestro-estudiante-padre de familia.

Evaluación por parte del estudiante: cuestionario que será respondido por el estudiante con respecto al docente que le dicta clases, tendrá relación con la metodología que utiliza el docente en sus clases, el dominio de sus conocimientos y su relación con los estudiantes.

Procedimientos para obtener los resultados de la evaluación del desempeño docente:

La calificación de cada docente se obtendrá por la suma de los pesos de cada instrumento Ministerio de educación (2008), conforme se detalla en resumen a continuación:

Autoevaluación: este procedimiento tendrá un peso del 5 por ciento de la calificación total.

Coevaluación: este procedimiento tendrá un peso del 5 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte de los Directivos: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte de los padres de familia: este procedimiento tendrá un peso del 8 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte de los estudiantes: este procedimiento tendrá un peso del 8 por ciento de la calificación total.

Prueba de habilidades didácticas: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.(El otro cincuenta por ciento lo determina la evaluación externa).

2.3.2 Funciones de la evaluación del desempeño docente

Una eficiente evaluación docente de resultados como plantea (Hanks, 2007, pág. 160) debe cumplir con las siguientes funciones:

- Función de diagnóstico: caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que sirva de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación.
- Función instructiva: producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro; por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

- Función educativa: relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo; conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- Función desarrolladora: como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento; el carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar .

El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad; una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos.

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente como plantea (Torrealba, 2008, Pág.38) es: “determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador” es decir el mejoramiento de la escuela y el mejoramiento de la enseñanza en el aula.

Entre las características de los directivos se logra que los colegios enseñen lo que tienen que enseñar con facilidad. La primera es de orden subjetivo, se trata del valor que se otorga a la función formativa de los establecimientos educativos. La segunda podría definirse como la capacidad que tiene la dirección de “Construir Sentido” para la institución en su conjunto, pero también para cada uno de los grupos y de las personas que lo integran. En cuanto a la tercera, podría decirse que es la capacidad que posee la dirección de “construir eficacia”, es decir, de que cada uno de esos

grupos y de esas personas sientan el querer colaborar para lograr con sentido lo buscado.

Las alianzas entre escuelas y colegios deben estar ligeramente ligadas, articuladas para el buen funcionamiento de ambas, si se trabaja juntos hacia adentro es más fácil socializar que con lo que está afuera. En la actualidad cada vez hay más actores educativos que se hacen muy difíciles de construir y sostener pero todos estamos llamados al cambio y poner en práctica la reforma a la que están invitados los educadores de esta nueva generación.

La construcción de la calidad educativa se facilita, cuando todos los participantes logran comprender la situación de los otros y puedan ver lo invisible, logrando ofrecer cambios agigantados.

2.3.3 Evaluación del desempeño docente desde la propuesta ministerial

El Ministerio de Educación del Ecuador como ente rector de la educación en el país, plantea que la evaluación del desempeño docente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010): “Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad”.

La relación que debe existir entre los maestros y directivos hacen que la calidad educativa se perfila a la perfección siendo ejemplo para todos los integrantes ya que ello demuestra el alto afán de conseguir objetivos, sin embargo hay ciertos contenidos a los que el Ministerio de educación está en la obligación de actualizar a docentes y directivos, entonces es cuando nace la necesidad de ponerse al día con los cursos y talleres dictados en las diferentes instituciones fiscales del país.

Es importante utilizar diferentes materiales y recursos para lograr con eficiencia conocimientos claros sobre la temática de estudio como es la evaluación a docentes y directivos de los establecimientos educativos del país.

La calidad de la educación se construye mejor cuando hay más cercanía entre los productores con la utilización de las didácticas, ya que eso les permite estar más cerca de su propia pertinencia, pero se construye de mejor manera cuando se acepta de forma positiva que hay diferentes caminos para conducir aprendizajes con sentido y bienestar, precisamente porque niños y jóvenes son diversos, y diversos son también los profesores y los contextos.

En virtud de lo expuesto, se plantea un proceso que en resumen recoge lo siguiente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009): “Establecer los niveles de calidad del desempeño de los docentes y orientar la definición de políticas en pro de mejorar el *proceso enseñanza-aprendizaje*” a través de:

- Identificar los niveles de desempeño del docente en las dimensiones personal, pedagógica y sociocultural.
- Determinar las competencias motivacionales, de gestión, liderazgo en el aula y en la comunidad.
- Aplicar experiencias pedagógicas relevantes (excelentes prácticas).
- Disminuir las debilidades en el desempeño docente para orientar la definición de políticas de superación docente (capacitación, actualización) ligadas al desarrollo profesional.
- Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre todos los aspectos que forman parte de la evaluación del desempeño docente.
- Elaborar informes en base a los resultados obtenidos, dando énfasis a las recomendaciones para la toma de decisiones en la formulación de políticas educativas.

En conclusión la evaluación del desempeño docente, se refieren a las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas, motivacionales. Su gestión en el aula, en la institución y su relación con la comunidad.

2.3.4. Estándares de desempeño docente

Los estándares de desempeño docente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010), “son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente”, es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. No cabe duda que si se toma en cuenta los estándares de

desempeño docente se puede anotar diferentes indicadores en los cuales se identifican aspectos en donde se notan herramientas coherentes para el desarrollo de las destrezas con criterio con desempeño las mismas que fortifican el desenvolvimiento práctico y crítico de todos los estudiantes del nuevo milenio para que puedan enfrentar retos que a corto o largo plazo servirán a la patria.

Como criterios de carácter nacional servirán también para orientar al sistema de educación superior respeto a la formación inicial de los profesionales de la educación. Ejemplo de estándar de desempeño docente: Los estándares generales y los estándares específicos, se pueden analizar detalladamente en las fichas de evaluación interna aplicados por el Ministerio de Educación a las Instituciones educativas, como instrumentos de investigación.

2.3.5 Características de la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es de forma interna y externa, en este apartado se referirá únicamente a la evaluación interna.

Evaluación Interna: Ministerio de Educación del Ecuador, (2008), a nivel institucional, se evaluarán las competencias, actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de formación, aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de tres instrumentos: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación por parte del directivo, de padres de familia, de estudiantes y observación de una clase, de los instrumentos de planificación, recursos didácticos que utiliza el docente para su gestión de aula. El Ministerio de Educación del Ecuador, (2009) plantea por disposición ministerial:

Autoevaluación: este procedimiento estimula en el maestro el autoanálisis, la autocrítica, potencia su autodesarrollo. El propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar, juzgar la información referida a su propia práctica y experiencia labor.

Coevaluación: se realizará entre docentes de una misma institución, que dicten clases preferentemente en los mismos años, ciclos de educación básica, o cursos en el bachillerato, que pertenezcan a la misma especialidad. Posteriormente, serán evaluadores pares los docentes que en la evaluación de su desempeño hayan obtenido la calificación de excelente.

Evaluación por parte de Directivos: este procedimiento estará bajo la responsabilidad de la máxima autoridad de cada institución educativa. Consistirá en la observación de por lo menos una clase, conjuntamente con la revisión de la planificación de la clase y la pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente y la aplicación de un cuestionario.

Evaluación por parte de los padres de familia: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre - madre o representante del estudiante con respecto al docente que dicta clases a su hijo o representado. Se basará fundamentalmente en las relaciones maestro-estudiante-padre de familia.

Evaluación por parte del estudiante: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el estudiante con respecto al docente que le dicta clases, tendrá relación con la metodología que utiliza el docente en sus clases, el dominio de sus conocimientos y su relación con los estudiantes.

2.3.6 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente

El presente modelo de evaluación ubica el desempeño del docente en niveles de calificación que resultan de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las evaluaciones interna y externa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008), en los siguientes niveles:

Excelente: el docente presenta un desempeño que sobresale respecto de los estándares del componente de evaluación del desempeño docente, realiza prácticas innovadoras y obtiene excelentes calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel, el docente que alcance una calificación igual o superior a 90% de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Muy bueno: el docente presenta un desempeño que cumple con casi todos los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene muy buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 80% y 89% de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Bueno: el docente presenta un desempeño adecuado en función del contexto, cumpliendo un mínimo deseable de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 61% y 79% de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Insatisfactorio: el docente presenta claras debilidades y éstas afectan significativamente su quehacer; no cumple con el mínimo deseable, de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene bajas calificaciones (menos de 12 puntos sobre 20), en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje inferior a 60 % de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

2.3.7 Consecuencias de los resultados de la evaluación del desempeño docente.

El Ministerio de Educación del Ecuador, (2008), plantea, que los resultados servirán para:

a) Orientar la actualización del currículo de la formación inicial al docente, con base en los resultados obtenidos y la creación de un programa permanente de capacitación, mejoramiento, perfeccionamiento docente, para superar las deficiencias detectadas, sobre la base de los resultados obtenidos.

b) Para efectos de los maestros, con base en los informes de las evaluaciones interna, externa, se elabore un informe detallado para cada docente e institución educativa, de acuerdo con las distintas dimensiones del componente Evaluación del desempeño docente, en el que se establecerá la ubicación de cada docente en alguno de los cuatro niveles de desempeño.

c) Al Ministerio de Educación, los resultados de la evaluación del desempeño docente, le servirán para:

- Diseñar estrategias tendientes al mejoramiento de la formación inicial de los docentes.
- Diseñar estrategias tendientes al mejoramiento de la formación continua de los docentes.
- Proponer un enriquecimiento del macro currículo.
- Lograr un mayor nivel de compromiso de los docentes en su mejoramiento profesional.
- Diseñar programas de superación (capacitación, actualización docente) para los docentes de los niveles Bueno e Insatisfactorio, los que tendrán carácter de obligatorio.

A estas aseveraciones resulta importante añadir lo expuesto por Castro H (2008) que señala que las evaluaciones de la fortaleza competitiva determinará la fuerza con la que la compañía o institución educativa como tal podrá manejarse competitivamente frente a las exigencias sociales

2.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos

Al igual que el docente, el directivo con mayor razón está llamado a configurarse en las sociedades avanzadas como el gestor de futuros deseados, proporcionar recursos, dinamizador del talento social con que cuentan tanto sus organizaciones como los entornos en que éstas operan. En esa función de liderazgo social moral tiene que jugar un papel ejemplarizante decisivo. Para conseguirlo, no podrá utilizar soluciones reprobables o que incidan negativamente en el desarrollo de las personas o en el clima moral de los mercados y sociedades en las que operan las instituciones.

Su labor directiva tiene que ejercitarse, por tanto, en el compromiso de aunar la creación de bienestar con el desarrollo humano y social. Por ello, su labor tiene que ajustarse a un repertorio de prácticas que deben ejercerse dentro de la ética de los negocios, a las que habría que añadir otras que se derivan de las obligaciones que el directivo tiene consigo mismo, con su desarrollo personal y con el cuidado de su propio proyecto vital. En consecuencia, el directivo tiene que comprometerse con hacer efectivas las normas del buen gobierno corporativo y afianzar las mejores prácticas de responsabilidad social en la acción empresarial, institucional,

estimulando los comportamientos adecuados a las normas y al cumplimiento efectivo de las mismas.

En el Ecuador, dentro de su legislación en el art. 108 de la LOEI, se consideran directivos dentro del sistema educativo ecuatoriano a todas las Autoridades de las Instituciones Educativas: Rectores, Vicerrectores, Inspectores generales, Directores, Subdirectores; en los cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera, descritos en la calidad de la educación. También, el término administrar se refiere a la actividad directiva a través de la cual un sujeto o grupo de personas le imprimen de orden y organización a una institución; es la forma en la cual, una persona o grupo, administra un determinado ámbito laboral para conseguir su eficiente funcionamiento y, por supuesto, también su rendimiento.

Quien se dedica a administrar, entonces, se ocupará estrictamente del manejo científico y técnico de los diversos recursos que tiene a su alrededor y a disposición, entre los que se cuentan, por un lado el dinero y por otro el talento humano.

Un directivo, tiene a su disposición un presupuesto económico y un grupo humano con quienes trabajar, por lo tanto, se le reconoce como un administrador porque desarrolla un proceso administrativo que implica, entre otras actividades: (Avendaño, 2010, pág. 30).

- Diseñar e implementar los planes o programas,
- Organizar el trabajo.
- Distribuir y asignar los recursos.
- Conducir al personal e influenciar sobre el mismo.
- Coordinar el trabajo.
- Controlar y evaluar los resultados.
- Adoptar todas las decisiones.
- Efectuar todas las comunicaciones que sea menester para asegurar cumplir con aquellos fines y aquella política

En la actualidad, la dirección de los centros educativos es uno de los temas que preocupa, pues de una buena dirección, gestión de un centro depende significativamente la calidad de la enseñanza que imparte, el servicio educativo que presta. Por lo tanto, a decir de (Valenzuela, 2009) “dirigir, significa guiar, indicar el

camino a seguirse". Entonces, un centro bien dirigido, convenientemente liderado es el núcleo de una comunidad educativa, donde los profesores trabajan con agrado, los padres participan, los alumnos cumplen con su deber del trabajo diario con agrado; será una comunidad educativa que proyecta en su entorno su trabajo.

2.4.1 Evaluación directiva:

Por lo expuesto, la evaluación a los directivos constituye un aspecto fundamental ya que como líderes representan la máxima autoridad, son los responsables de los procesos de formación, aprendizajes de los estudiantes, en un excelente clima social institucional, organizativo que contribuyan al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, esto implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional, con los resultados que produce.

Es preciso evaluar, no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico, los diferentes medios de su puesta en acción; la gestión del talento humano por su calidad, adaptabilidad, capacidad de desarrollo, los directivos deben, reconocer que son capaces de mejorar sus desempeños, cuando conocen sus debilidades y se les brinda la oportunidad de superarse a través de procesos continuados de desarrollo profesional, así como de apoyo pedagógico según necesidades individuales .

El conocimiento de las competencias profesionales solo se lo logrará a medida en que nos sometamos a un verdadero proceso de evaluación de la gestión como directivos. Así, con la Evaluación del Desempeño de los Directivos se puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución, la manera en que está siendo dirigida por ello es importante un proyecto de evaluación institucional.

Existe la propuesta Ministerial de un inventario de autoevaluación del desempeño de los directores que consta de 108 reactivos generados a partir de las diferentes concepciones teóricas relacionadas con la dirección, miden varias habilidades de la dirección de una organización como: habilidades orientadas a la realización de la tarea, orientadas a la persona del trabajador y orientadas a la persona del director, una evaluación que realiza el consejo directivo, el comité de padres de familia, el supervisor, el gobierno estudiantil; documentos que se aplican en el presente trabajo de campo y constan en las tablas de Evaluación Del Desempeño Directivo.

2.4.2 Evaluación del desempeño directivo

La evaluación del desempeño directivo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008), es interna, ya que de una u otra manera se mira y se observa diferentes parámetros e indicadores en el accionar de directivos.

2.4.2.1 Evaluación Interna

A nivel institucional, se evalúan las competencias, actitudes que el directivo pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de gestión de los recursos, en la formación, aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de tres instrumentos: autoevaluación, evaluación por parte del consejo técnico, supervisor, evaluación del comité de padres de familia, del gobierno estudiantil.

2.4.3 Procedimientos de evaluación interna del desempeño directivo

Es el camino a seguir siempre cumpliendo indicadores propuestos por el Ministerio para realizar los correctivos pertinentes dentro del sistema educativo.

2.4.3.1 Autoevaluación:

Este procedimiento estimula el autoanálisis, la autocrítica, potencia su autodesarrollo. El propio directivo debe seleccionar, recoger, interpretar, juzgar la información referida a su propia práctica.

2.4.3.2 Evaluación por parte de Directivos:

Este procedimiento estará bajo la responsabilidad del supervisor. Consistirá en la aplicación de un cuestionario con los cuatro niveles de gestión: gerencial, pedagógica y liderazgo comunitario.

2.4.3.3 Evaluación por parte del Consejo Directivos y/o Consejo Técnico:

Este procedimiento está bajo la responsabilidad del Consejo Directivo y/o Consejo Técnico. Consistirá en la aplicación de un cuestionario que contenga los niveles de gestión: gerencial, pedagógica y liderazgo comunitario.

2.4.3.4 Evaluación por parte del comité de padres de familia:

Consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por los miembros del comité de padres de familia, el mismo que se basará fundamentalmente en los niveles de gestión.

2.4.3.5 Evaluación por parte del estudiante

Consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el gobierno estudiantil con respecto al directivo en los niveles de gestión.

2.4.4 Procedimientos para obtener los resultados de la evaluación del desempeño directivo:

La calificación de cada directivo (Ministerio del Educación de Ecuador , 2008), se obtendrá por la suma de los pesos de cada instrumento, conforme se detalla a continuación:

2.4.4.1 Autoevaluación:

Este procedimiento tendrá un peso del 5% de la calificación total.

2.4.4.2 Evaluación por parte de directivos:

Este procedimiento tendrá un peso del 15 % de la calificación total.

2.4.4.3 Evaluación por parte del comité de padres de familia:

Este procedimiento tendrá un peso del 10% de la calificación total.

2.4.4.4 Evaluación por parte del gobierno estudiantil

Este procedimiento tendrá un peso del 10% de la calificación total.

2.4.4.5 Evaluación por parte del Consejo Directivos y/o Consejo Técnico:

Este procedimiento tendrá un peso del 10 % de la calificación total. (El otro cincuenta por ciento lo determina la evaluación externa).

2.4.5 Estándares del desempeño directivo.

Proceso para orientar la labor profesional de los directivos del sistema educativo, que se rigen por estándares de desempeño profesional directivo, como descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; de las prácticas de gestión, liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, los logros de aprendizaje de los estudiantes; como plantea el Ministerio de Educación en su documento: Estándares de calidad educativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010): “permiten establecer las características y prácticas de un directivo de calidad, el cual debe, entre otros aspectos demostrar liderazgo y desempeñarse eficientemente en las áreas pedagógicas, dominar la gestión administrativa y presupuestaria, dominar la gestión del talento humano y desarrollo profesional docente”.

2.4.5.1 Estándares generales;

Considera los conocimientos, habilidades y actitudes de los directivos. Ejemplo: Los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los directivos.

2.4.5.2 Estándares específicos:

Es un descriptor de la competencia que busca observar, constituye el grado más concreto de la dimensión y del estándar general.

Ejemplo: Asesoran pedagógicamente a los docentes utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo.

2.4.5.3 No logra lo esperado:

El candidato no utiliza fuentes de evaluación que guíen o den lineamientos pedagógicos para la labor docente.

2.4.5.4 Logra lo esperado:

El candidato asesora pedagógicamente a los docentes utilizando diversas fuentes de evaluación para su mejoramiento continuo.

2.4.5.5 Sobrepasa lo esperado:

El candidato asesora pedagógicamente a los docentes utilizando un repertorio completo y exhaustivo de fuentes de evaluación para su mejoramiento continuo.

Todo el proceso debe contar con evidencias que den objetividad y precisión a los estándares como: Frecuencia de las evaluaciones realizadas por el equipo directivo o director del trabajo de los docentes, esto acompañado de instrumentos de evaluación utilizados y sistemas de retroalimentación entregados a los docentes, como: una ficha de observación, entrevistas, portafolios, encuestas a estudiantes y padres sobre la labor docente.

2.4.6 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño directivo.

El presente modelo de evaluación ubica el desempeño del directivo en niveles de calificación que resultan de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las evaluaciones interna y externa de forma similar a las descritas en el desempeño docente: Excelente, Muy bueno, Bueno, Insatisfactorio.

3 METODOLOGÍA

3.1 Población investigada.

Se realizó con el 100% de los directivos, docentes; a padres de familia y estudiantes una muestra aleatoria simple, descrita, como se va detallando a continuación:

- 1 Rector.
- 1 Vicerrector
- 1 Inspector General
- 15 Docentes del 8^o, 9^o y 10^o grado de Educación Básica y el 1^o, 2^o y 3^o año de Bachillerato.
- 1 Supervisor Provincial de Educación.
- 106 Estudiantes del establecimiento producto de la muestra: 37 del octavo al décimo de básica y 69 de primero al tercero de bachillerato respectivamente.
- 73 Padres de familia producto de la muestra.
- 6 Directivos del Consejo Técnico.
- 5 Estudiantes del Consejo Estudiantil.
- 7 Padres de familia del Comité Central.

3.1.1 Muestra investigada.

La presente investigación, el tipo de muestreo que se aplicó, es el Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición. Este proceso se realizó únicamente para los padres de familia y los estudiantes. La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado es:

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

En donde:

$$n = \text{Tamaño de la muestra}$$

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

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

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

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

N: 41 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 41}{(0.05)^2 (41 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 41}{(0.0025) (40) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{39.3764}{1.0604} = 37.1335$$

n = 37 estudiantes.

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

N: 84 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 84}{(0.05)^2 (84 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 83}{(0.0025) (83) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{80.6736}{0.2075 + 0.9604}$$

$$n = \frac{80.6736}{1.1679} = 69.0757$$

$$n = \mathbf{69 \text{ estudiantes.}}$$

Selección de la muestra de padres de familia.

N: 90 padres de familia.

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 90}{(0.05)^2 (90 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 90}{(0.0025) (89) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{86.436}{0.2225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{86.436}{1.1829}$$

n = 73.07

n = 73 padres de familia.

3.2 Técnica de la encuesta:

Para la aplicación del instrumento es necesario considerar: Las instrucciones del instrumento: definir el propósito del instrumento, tiempo para contestación, número de preguntas, el criterio de evaluación, etc., cuidar de la presentación física y reproducción del instrumento, proporcionar información previa a las personas que responderán el instrumento, cuidar del lugar donde se aplique el instrumento sea el adecuado, las personas bien distribuidas en el espacio, participantes calmados antes de iniciar la aplicación, las instrucciones sean leídas, entendidas por las personas evaluadas, si el instrumento es largo programar tiempos de descanso, durante la aplicación evitar distracciones, no presionar en los tiempos a los evaluados, disminuir las probabilidades de que las personas cometan actos deshonrosos.

Basados en los criterios técnicos expuestos, en el colegio “César Andrade y Cordero”, para recopilar información veraz, de parte de las personas inmersas en la problemática de investigación; se utilizó según cada caso a una muestra representativa de sujetos o de una población, en su totalidad en caso de los docentes, directivos, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el objetivo de conseguir resultados cuantitativos que representen a la población. El cuestionario elaborado, aplicado, es el instrumento de la encuesta, sirve para recoger datos rigurosamente estandarizados que operacionalizan las variables objeto de observación e investigación.

Para la evaluación del desempeño profesional docente, que son las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas y motivacionales de los docentes, es la gestión en el aula, en la institución, su relación con la comunidad, se utilizó la técnica de la encuesta, para la que se aplicaron los siguientes *cuestionarios*:

- 1) Autoevaluación de los docentes
- 2) Coevaluación de los docentes

- 3) Evaluación de los docentes por el Rector, Vicerrector o delegados del Consejo Ejecutivo.
- 4) Evaluación a los docentes por los estudiantes
- 5) Evaluación a los docentes por los padres de familia.
- 6) Guía de observación de una clase.

Estos instrumentos, permitieron cumplir los siguientes objetivos tanto a los docentes como para los directivos:

- Identificar los niveles de desempeño del docente en las dimensiones personal, pedagógica, sociocultural.
- Determinar las competencias motivacionales, de gestión, liderazgo en el aula, en la comunidad.
- Aplicar experiencias pedagógicas relevantes (excelentes prácticas).
- Identificar las debilidades en el desempeño docente para orientar la definición de políticas de superación docente (capacitación, actualización) ligadas al desarrollo profesional.
- Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre todos los aspectos que forman parte de la evaluación del desempeño docente.
- Elaborar informes en base a los resultados obtenidos, dando énfasis a las recomendaciones para la toma de decisiones en la formulación de políticas educativas.

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

- 1) Autoevaluación del Rector, Vicerrector e Inspector general.
- 2) Evaluación del Rector, Vicerrector e Inspector general por el Consejo Directivo.
- 3) Evaluación Rector, Vicerrector e Inspector general por el Consejo Estudiantil.
- 4) Evaluación del Rector, Vicerrector e Inspector general por el Comité Central de Padres de Familia.

- 5) Evaluación del Rector, Vicerrector e Inspector general por parte del Supervisor Escolar.

3.2.1 Observación.

En la presente investigación, se llevó a cabo la observación de 15 clases, una a cada uno de los docentes del colegio “César Andrade y Cordero” por parte de la maestrante investigadora, es decir a la totalidad de la población de docentes. Para realizar la observación de la clase, se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de Clase con actividades iniciales, de proceso y de sociabilidad pedagógica.

3.3 Técnica bibliográfica:

Permitió recopilar información de diferentes fuentes bibliográficas, relacionadas con la temática de la investigación.

3.4 Instrumentos de investigación:

Encuestas y entrevistas.

3.4.1 Cuestionario:

Consistió en la aplicación de una serie de preguntas objetivas elaboradas por el Ministerio de Educación, en cascada, de opciones múltiples de selección de respuestas, mismas que se aplicaron.

3.4.2 Ficha bibliográfica:

Permitió ordenar, seleccionar, priorizar la información recabada de diferentes fuentes bibliográficas, entre ellas: libros, revistas especializadas, documentos e internet.

3.5 Diseño y procedimiento:

Se realizó en base a la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico. Se profundizó en la investigación de los ejes teóricos con el propósito de ampliar el ámbito conceptual de los elementos que están involucrados en el objeto de investigación: la evaluación del desempeño docente, directivo. Luego se aplicaron los instrumentos de investigación, cuyos datos se procesaron en tablas de

tabulación. Los datos obtenidos son interpretados para identificar los factores inherentes al desempeño docente, directivo.

La investigación de conformidad a su naturaleza, particularidades, es eminentemente la encuesta y la entrevista por medio de cuestionarios; asociada a la observación de procesos de trabajo en aula. Asume características bibliográficas en la medida que se apoyó en referentes teóricos de reconocidos, prestigiosos autores. Además es documental en tanto se analizaron las características, evolución, situación actual del establecimiento educativo seleccionado. También la investigación sobre todo fue de campo, ya que se aplicaron las encuestas y se realizaron las clases de observación a los actores involucrados en el problema objeto de investigación.

Para cumplir con lo expuesto, se utilizaron algunos métodos en la investigación cabe mencionar los siguientes:

Método inductivo: utilizado para la observación, los registros de los hechos, el análisis, la clasificación de los datos, la derivación inductiva a partir de las generalizaciones de los hechos investigados.

Método deductivo: para abordar al problema de investigación desde la problemática general, para llegar a lo particular, se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble:

- Para encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos.
- Para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

Entonces, se utilizó el método inductivo-deductivo, puesto que se parte de las hipótesis planteadas, las que serán comprobadas en el desarrollo de la investigación, lo que a su vez permitieron llegar a las conclusiones y recomendaciones.

Método científico: Encierra un conjunto de pasos prefijados con el fin de alcanzar conocimientos válidos, mediante instrumentos confiables, permitió proteger la investigación de la subjetividad en el conocimiento.

Método hipotético-deductivo: Permite hacer de la actividad una práctica científica, viabiliza el cumplimiento de varios pasos esenciales: la observación del fenómeno a estudiar, la formulación de las hipótesis para explicar dicho fenómeno; la deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis; la verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos, comparándolos con la experiencia.

Método descriptivo: permitió obtener información acerca de los directivos, educadores.

Método observacional: detalla los rasgos de la realidad que se observa, dando una idea clara de manera cuantitativa.

Método analítico.- realizar el análisis de cada una de los datos, tabulados sobre los aspectos técnico-pedagógicos que tienen que ver con el desempeño profesional docente, directivo.

Método sintético: permite emitir criterios y puntos de vista sobre los aspectos técnico-pedagógicos que tienen que ver con el desempeño profesional docente, directivo.

Método hermenéutico: utiliza para interpretación bibliográfica.

Método estadístico: organiza las tablas estadísticas de la entrevista y la encuesta.

3.5.1. Procesamiento de la información:

Procesos interesantes para desarrollar los mecanismos necesarios dentro de la investigación.

3.5.1.1 Análisis de datos.

La tarea principal es resolver cómo va a transformar el evaluador los datos en información que le permita responder a sus preguntas de evaluación, los instrumentos son los que se detallan:

3.5.1.2 Hojas tabulares

Es un instrumento de trabajo que se emplea para agrupar y tabular los datos colectados.

3.5.1.3 Cuadros estadísticos

Muestra la información resumida que resulta del proceso de tabulación.

3.5.1.4 Cuadros estadísticos de referencia

Muestra la información procesada

3.5.1.5 Representaciones gráficas

Es una imagen visual que muestra el comportamiento de los datos en una tabla son: histograma, polígono de frecuencias, pictograma, gráfica de sectores.

3.5.1.6 Parámetros descriptivos

Es un indicador de cierta tendencia que siguen los datos de una muestra, entre ellas está: las medidas de tendencia central que son la media, mediana y moda, medidas de dispersión: el rango, la varianza y la desviación estándar y medidas de asimetría o sesgo.

3.5.1.7 Indicadores

Es un valor que se emplea para describir algunas características de un conjunto de datos numéricos en relación con otro tenemos: el porcentaje, proporción, razón, coeficientes, tasas e índices desviación estándar y medidas de asimetría o sesgo.

3.5.1.8 Técnicas para el análisis de relaciones entre variables

Analizan las relaciones entre variables dependientes e independientes.

3.5.2 Análisis de los resultados y presentación de los resultados de la evaluación.

En esta etapa el evaluador redacta los informes que entregará a las distintas personas interesadas en los resultados de la evaluación para ello es necesario contar con un listado de destinatarios, cuenta con una descripción de los intereses,

expectativas, valores que los destinatarios pueden tener al revisar los resultados de la evaluación.

Los elementos constitutivos de la comunicación respecto a la elaboración de un informe de evaluación se detallan en el siguiente cuadro:

Emisor, Es el evaluador quien emite el mensaje	Receptor, Es la persona o institución que ordenó o solicitó la realización del trabajo de evaluación	Mensaje, Es la información contenida en el documento	Canal, Es el medio por el cual se comunica la información
Codificación, Es el empleo de símbolos para representar las ideas que se desea comunicar	Retroalimentación, Es la respuesta positiva o negativa que el receptor proporciona.	Ruido, Es todo aquello que puede confundir la idea que se quiere comunicar	

Fuente: Valenzuela, 2009

Elaboración: Laura Càrdenas Reinoso.

Existen varios estilos de redacción: literario, periodístico, comercial, informal, científico y es precisamente el último que se debe utilizar cuando se presenten los resultados de la evaluación de una institución educativa porque el mensaje va dirigido a una comunidad científica.

Por lo que, una vez recolectada la información empírica, se utilizaron tablas de tabulación simple, de cruces de variables (listas de cotejos), se estimaron porcentajes en relación de proporcionalidad. La información finalmente es representada en cuadros y gráficos estadísticos.

La interpretación de los datos se realiza en base a la descripción de la importancia porcentual haciendo comparación de un ítem respecto a otro u otros, teniendo como eje de análisis a las variables, para la demostración de las hipótesis, en triangulación con el sustento teórico, los resultados obtenidos y los hechos de la realidad. Para proceder a redactar el informe final.

4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

4.1 Evaluación del desempeño docente:

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

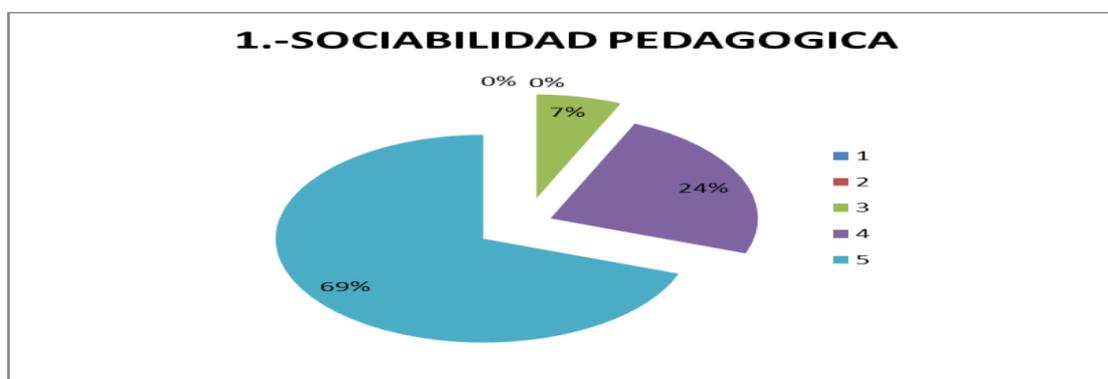
Tabla 1

1.-SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.													
ASPECTOS.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.33	15	100	
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	7	46.66	8	53.33	15	100	
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73,33	15	100	
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2	13.33	0	0	13	86.66	15	100	
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100	
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	5	33.33	10	66.66	15	100	
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0	4	26.66	9	60	2	13.33	15	100	
TOTAL	0		0		7		25		73		105		
PUNTAJE	0		0		0.357		1.95		7.519		0.655		
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		6.66		23.80		69,52		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico. 1



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Los datos de la autoevaluación docente, en el aspecto correspondiente a la sociabilidad pedagógica nos muestran con claridad que 93.33%, Trata a los estudiantes con cortesía y respeto, un 53.33%. Fomenta la autodisciplina en el aula, un 86.66% propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, un 100% propicia la no discriminación entre compañeros, el 66.66% toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, y tan solo el 13.13% se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes y llama a los padres de familia y/o representantes.

En conclusión, dentro de la sociabilidad pedagógica, el 69.52%, tiene una valoración de 5 que representa que siempre cumple a satisfacción con su labor profesional, el 23.80% con una valoración de 4 que representa que frecuentemente cumple con su labor profesional; y 6.66% con una valoración de 3 que representa que algunas veces cumple con su labor profesional; con un promedio de 0.655/0,72 puntos, lo que representa una valoración de excelente.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

Tabla 2.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	1	6.66	6	40	8	53.33	15	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	1	6.66	0	0	2	13.3	3	20	9	60	15	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	3	20	2	13.33	10	66.66	15	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	1	6.66	1	6.66	13	86.66	15	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	4	26.66	11	73.33	15	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	2	13.3	7	46.66	6	40	15	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	1	6.66	2	13.33	12	80	15	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.33	15	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	4	26.66	11	73.33	15	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	1	6.66	5	33.33	9	60	15	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	1	6.66	4	26.66	10	66.66	15	100

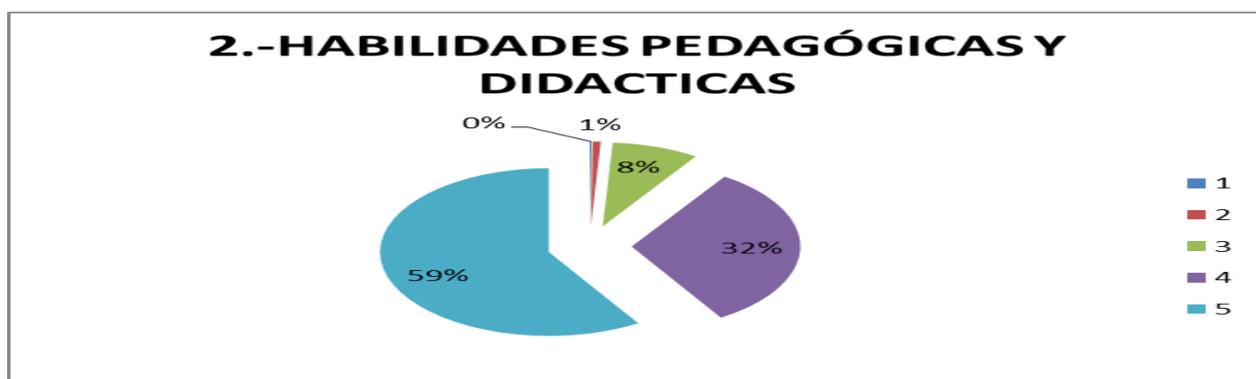
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	2	13,3	2	13.3	7	46.66	4	26.66	15	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	2	13.3	7	46.66	6	40	15	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	2	13.3	4	26.66	9	60	15	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73.33	15	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	2	13.3	4	26.66	9	60	15	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	2	13.3	7	46.66	6	40	15	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	7	46.66	8	53.33	15	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	1	6.66	8	53.33	6	40	15	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	1	6.66	8	53.33	6	40	15	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0	1	6.66	6	40	8	53.33	15	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	5	33.33	10	66.66	15	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												100
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	4	26.66	11	73.33	15	100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0	0	5	33.33	10	66.66	15	100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.33	15	100
2.24.5. Descubrir.	0	0	1	6.66	1	6.66	5	33.33	8	53.33	15	100
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	1	6.66	3	20	3	20	8	53.33	15	100
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	3	20	6	40	6	40	15	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	1	6.66	7	46.66	7	46.66	15	100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	1	6.66	4	26.66	3	20	7	46.66	15	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	3	20	4	26.66	8	53.33	15	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	1	6.66	2	13.33	12	80	15	100

2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73.33	15	100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.33	15	100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	2	13.3	5	33.33	8	53.33	15	100
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	1	6.66	5	33.33	9	60	15	100
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	2	13.3	2	13.33	11	73.33	15	100
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	3	20	7	46.66	5	33.33	15	100
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	2	13.3	5	33.33	8	53.33	15	100
TOTAL	1		5		53		182		374		615	
PUNTAJE	0		1.3		2.703		14.04		38.52		3.770	
PUNTAJE PROMEDIO %	0.148		0.740		7.851		29.96		55.40		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 2.



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Los datos de la autoevaluación docente, en el aspecto correspondiente a la sociabilidad pedagógica: con claridad se nota que un porcentaje promedio del 80% al 100 %, manifiestan que después de una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes y la habilidad de Respetar, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En un porcentaje del 70 al 80% manifiestan que utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior, realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes, recalco los

puntos claves de los temas tratados en la clase, Desarrolla las destrezas de, analizar, leer comprensivamente, concluir, ante un 30% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 50 al 60%, prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria, selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo, explica los criterios de evaluación del área de estudio, estimula el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos, expone las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados, explica la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes, realiza al final de la clase resúmenes de los temas tratados, utiliza en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, utiliza bibliografía actualizada, desarrolla las habilidades de sintetizar, descubrir, exponer en grupo, escribir correctamente, preservar; ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio menor al 50% manifiesta que: Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases, entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática y desarrolla las habilidades de redactar con claridad y generalizar, ante un 50% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro de las habilidades pedagógicas y didácticas, el 55.40%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre cumple a satisfacción con su labor profesional; el 29.96% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente cumple a satisfactoriamente con su labor profesional, el 7.85% 3 de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces cumple a satisfacción con su labor profesional, el 7.40% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez cumple a

satisfacción con su labor profesional y tan solo el 1.48% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca cumple a satisfacción con su labor profesional con un promedio general de las habilidades pedagógicas y didácticas de 3.770/4.23 puntos.

3. DESARROLLO EMOCIONAL.

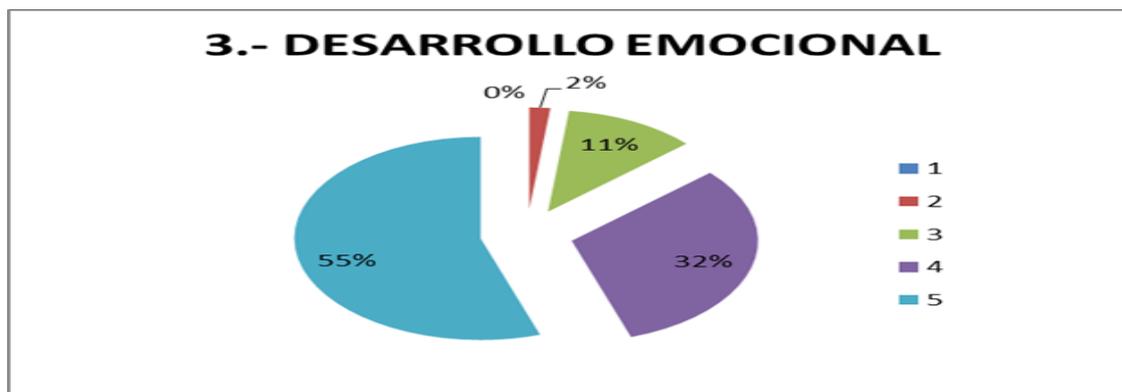
Tabla 3

3.-DESARROLLO EMOCIONAL													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73.33	15	100	
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	2	13.3	5	33.3	8	53.33	15	100	
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	13.3	13	86.66	15	100	
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	1	6.6	0	0	3	20	11	73.33	15	100	
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	8	53.3	7	46.66	15	100	
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	1	6.6	5	33.3	7	46.6	2	13.33	15	100	
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	1	6.66	4	26.66	4	26.66	6	40	15	100	
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	3	20	6	40	6	40	15	100	
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	3	20	9	60	3	20	15	100	
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	4	26.6	11	73.33	15	100	
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	1	6.66	1	6.66	13	86.66	15	100	
TOTAL	0		3		19		52		91		165		
PUNTAJE	0		0.078		0.969		4.004		9.37		0.96		
PUNTAJE PROMEDIO %	0		1.81		11.51		31.51		55.15		1000		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 3



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Los datos de la autoevaluación docente, en el aspecto correspondiente al desarrollo emocional: nos muestran con claridad que un porcentaje promedio del 80% al 100 %, manifiestan que: Siento que a los estudiantes les gusta mi clase. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes. Demuestro seguridad en mis decisiones, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En un porcentaje del 70 al 80% manifiestan que: Disfruto al dictar mis clases. Me gratifica la relación afectiva con el resto de maestros. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor, ante un 30% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 50 al 60% manifiestan que: Siento que a los estudiantes les gusta mi clase. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio menor al 50% manifiesta que: Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía. Me siento estimulado por mis superiores. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo, ante un 50% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro del desarrollo emocional, el 55.15%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre tiene equilibrio emocional en su labor profesional; el 31.51% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente tiene equilibrio emocional en su labor profesional; el 11.51% 3 de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces tiene equilibrio emocional en su labor profesional; el 1.81% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez tiene equilibrio emocional en su labor profesional.

Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.96/1.13 puntos, lo que demuestra que el clima afectivo y social de la Institución está en niveles de intervención, lo que se corrobora con la observación personal durante el trabajo de investigación de campo y las actitudes de los docentes en relación con los directivos y la poca relación con los padres de familia

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.

Tabla 4.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	2	13.33	7	46.66	6	40	15	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	1	6.66	0	0	0	0	9	60	5	33.33	15	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	1	6.66	2	13.33	3	20	9	60	15	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	1	6.66	2	13.33	6	40	6	40	15	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	2	13.33	1	6.66	3	20	5	33.33	4	26.66	15	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	6.66	2	13.33	3	20	3	20	6	40	15	100

4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	2	13.33	0	0	4	26.66	3	20	7	46.66	15	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	1	6.66	7	46.66	7	46.66	15	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	1	6.66	1	6.66	4	26.66	6	40	3	20	15	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	1	6.66	0	0	3	20	9	60	2	13.33	15	100
TOTAL	8		6		24		58		55		150	100
PUNTAJE	0		0.156		1.224		4.466		5.665		11.511	0.76
PUNTAJE PROMEDIO %	5.33		4		16		38.66		36.66		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 4.



Fuente: Encuesta a docente.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Con respecto a la pregunta sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales los datos de la autoevaluación docente, muestran con claridad que un porcentaje promedio del 40 al 60% manifiestan que: Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, la misma tarea

grupal con distintos niveles de profundidad. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo haga.

Un porcentaje promedio menor al 40% manifiesta que: Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante, ante un 60% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro del desarrollo emocional, el 36.66%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 38.66% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 16% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 6% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional, el 8% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional.

Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.76/1.03 puntos, lo que refuerza lo explicado en el cuadro anterior, que el clima afectivo y social de la Institución está en niveles de intervención, lo que se corrobora con la observación personal durante el trabajo de investigación de campo y las actitudes de los docentes en relación con los directivos y la poca o ninguna relación con los padres de familia y la discriminación a los estudiantes con problemas de aprendizaje.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

Tabla 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	1	6.66	6	40	8	53.33	15	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	4	26.66	11	73.33	15	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1	6.66	1	6.66	13	86.66	15	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	2	13.33	4	26.66	9	60	15	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	2	13.33	3	20	10	66.66	15	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	1	6.66	4	26.66	10	66.66	15	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	2	13.33	4	40	9	60	15	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.66	15	100
TOTAL	0	0	0	0	9	36	36	105	150	150	150	150
PUNTAJE	0	0	0	0	0.459	2.772	2.772	10.815	10.815	0.9364	0.9364	0.9364
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	6	24	24	70	70	100	100	100

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 5.



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Los datos de la autoevaluación docente, en el aspecto correspondiente a la aplicación de normas y reglamentos: nos muestran con claridad que un porcentaje promedio del 80% al 100 %, manifiestan que: Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto. Planifico mis clases en función del horario establecido. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En un porcentaje del 70 al 80% manifiestan que: Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales, ante un 30% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 50 al 70% manifiestan que: Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional. Llego puntualmente a todas mis clases, ante un 50% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro de aplicación de normas y reglamentos, el 70%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre aplican las normas y reglamentos en su labor profesional; el 24% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente aplican las normas y reglamentos en su labor profesional; el 6.66% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces aplican las normas y reglamentos en su labor profesional. Con un promedio general de aplicación de las normas y reglamentos de 0.9364/1.03 puntos, cualidad de suma importancia en el proceso de trabajo docente.

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.

Tabla 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	1	6.66	4	26.66	10	66.66	15	100	
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	1	6.66	1	6.66	3	20	5	33.33	5	33.33	15	100	
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	1	6,66	10	66.66	4	26.66	15	100	
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	3	29	4	26.66	8	53.33	15	100	
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	1	6.66	0	0	1	6.66	5	33.33	8	53.33	15	100	
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	1	6.66	7	46.66	7	46.66	15	100	
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	1	6.66	2	13.33	12	80	15	100	
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	1	6.66	0	0	6	40	8	53.33	15	100	
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	2	13.33	5	33.33	8	53.33	15	100	
TOTAL	2		2		13		48		70		135		
PUNTAJE	0		0.052		0.663		3.696		7.21		11.621	0.77	
PUNTAJE PROMEDIO %	1.48		1.48		9.62		35.55		51.85		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 6.



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En lo referente a las relaciones con la comunidad los datos de la autoevaluación docente, reflejan con claridad que un porcentaje promedio del 80 al 90% manifiestan que: Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 60 al 80% manifiesta que: Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio menor del 40 al 60% manifiesta que: Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro del desarrollo emocional, el 51.85%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional; el 35.55% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente mantienen relaciones con la comunidad; el 9.62% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional; el 1,48% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional, el 1.48% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.77/0.93 puntos, lo que refuerza lo explicado, que el clima afectivo y social de la Institución es bajo, lo que se corrobora con la observación personal durante el trabajo de investigación de campo y las actitudes de los docentes en relación con los directivos y la poca o ninguna relación con los padres de familia.

7. CLIMA DE TRABAJO.

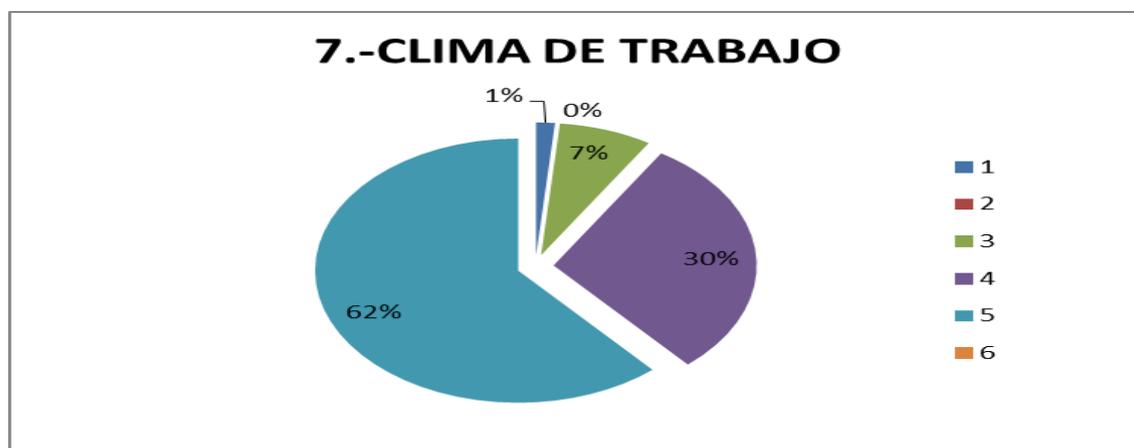
Tabla 7

7. CLIMA DE TRABAJO													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	3	20	5	33.33	7	46.66	15	100	
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73.33	15	100	
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	1	6.66	1	6.66	13	86.66	15	100	
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	2	13.33	4	26.66	9	60	15	100	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	1	6.66	6	40	8	53.33	15	100	
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100	
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	2	13.33	0	0	1	6.66	8	53.33	4	26.66	15	100	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	1	6.66	4	26.66	10	66.66	15	100	
TOTAL	2		0		10		40		83		135		
PUNTAJE	0		0		0.51		2.04		8.549		11.09	0.73	
PUNTAJE PROMEDIO %	1.48		0		7.40		29.62		61.48		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 7.



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En lo referente al clima de trabajo de la autoevaluación docente, muestran con claridad que un porcentaje promedio del 80 al 90% manifiestan que: me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 60% al 80% manifiesta que: Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 40% al 80% manifiesta que: Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro del clima de trabajo, el 61.48%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional; el 29.62% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente mantienen un clima agradable de trabajo en su labor

profesional; el 7.40% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional; el 1.48% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional. Con un promedio general del clima de trabajo de 0.73/0.93 puntos, lo que refuerza lo explicado en el cuadro anterior, que el clima afectivo y social de la Institución está en niveles de intervención, lo que se corrobora con la observación personal durante el trabajo de investigación de campo y las actitudes de los docentes en relación con los directivos.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

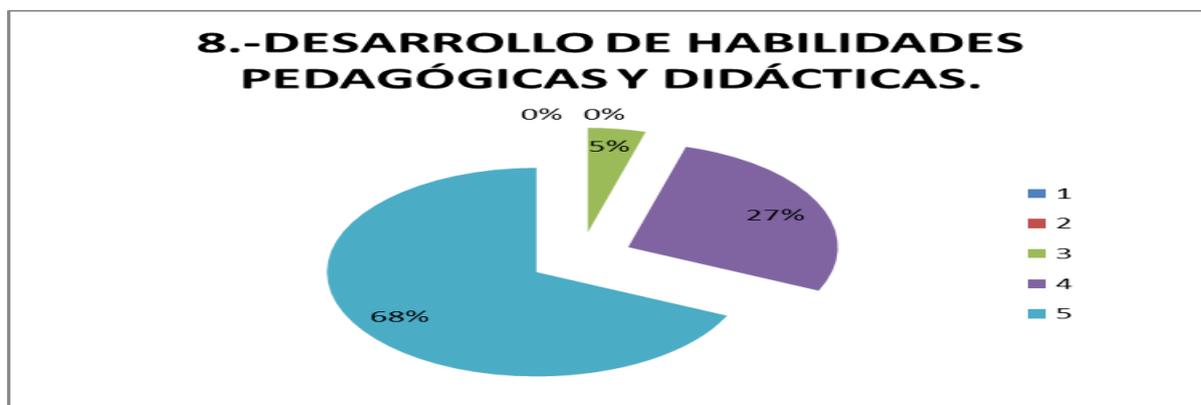
Tabla 8

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	2	6.66	28	93.33	30	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	2	6.66	28	93.33	30	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	2	6.66	8	26.66	20	66.66	30	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	2	6.66	8	26.66	20	66.66	30	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	2	6.66	10	33.33	18	60	30	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	2	6.66	8	26.33	20	66.66	30	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	2	6.66	18	60	10	33.33	30	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2	6.66	14	46.66	14	46.66	30	100
TOTAL	0		0		12		74		184		270	
PUNTAJE	0		0		2.304		21.386		70.84		94.53	3.151
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		4.44		27.40		68.14		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 8



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En lo referente a la coevaluación realizada por los docentes del colegio, al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, el 68.14%, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas está presente en su labor profesional; el 27.40% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas está presente en su labor profesional; el 4.44% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas está presente en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas de 3.151/3.6 puntos, en un nivel muy bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

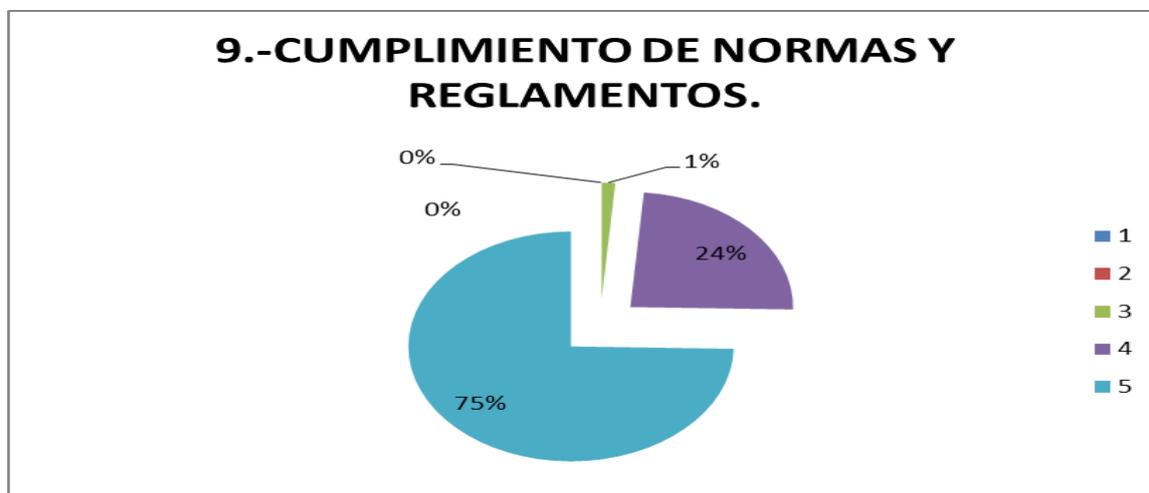
Tabla 9

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100	
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	6	20	24	30	30	100	
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100	
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	6	20	24	80	30	100	
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	2	6.66	16	53.33	12	40	30	100	
TOTAL	0		0		2		36		112		150		
PUNTAJE	0		0		0.384		10.404		43.12		53.908	1.796	
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		1,33		24		74.66		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 9.



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En lo referente a la coevaluación realizada por los docentes del colegio, al cumplimiento de normas y reglamentos, el 74.66%, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional; el 24% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional; el 1.23% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional. Con un promedio general del cumplimiento de normas y reglamentos de 1.796/1.92 puntos, en un nivel muy bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.

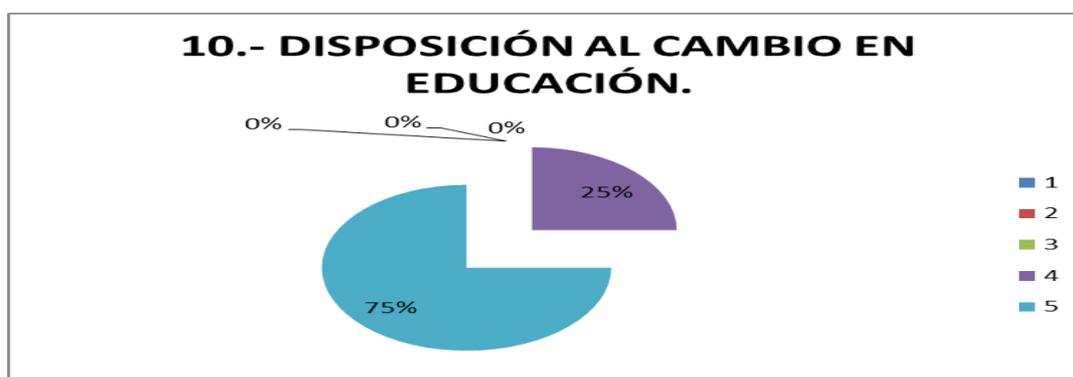
Tabla 10

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	0	0	8	26.66	22	73.33	30	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	0	0	10	33.33	20	66.66	30	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	8	26.66	22	73.33	30	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100
TOTAL	0		0		0		30		90		120	
PUNTAJE	0		0		0		8.67		34.65		43.32	1.444
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		0		25		75		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 10.



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En lo referente a la coevaluación realizada por los docentes del colegio, con el desarrollo de disposición al cambio en educación, el 75%, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición al cambio en su labor profesional; y el 25% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente está en disposición al cambio en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de disposición al cambio en educación de 1.444/1.54 puntos, en un nivel excelente, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación y lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación.

4. DESARROLLO EMOCIONAL.

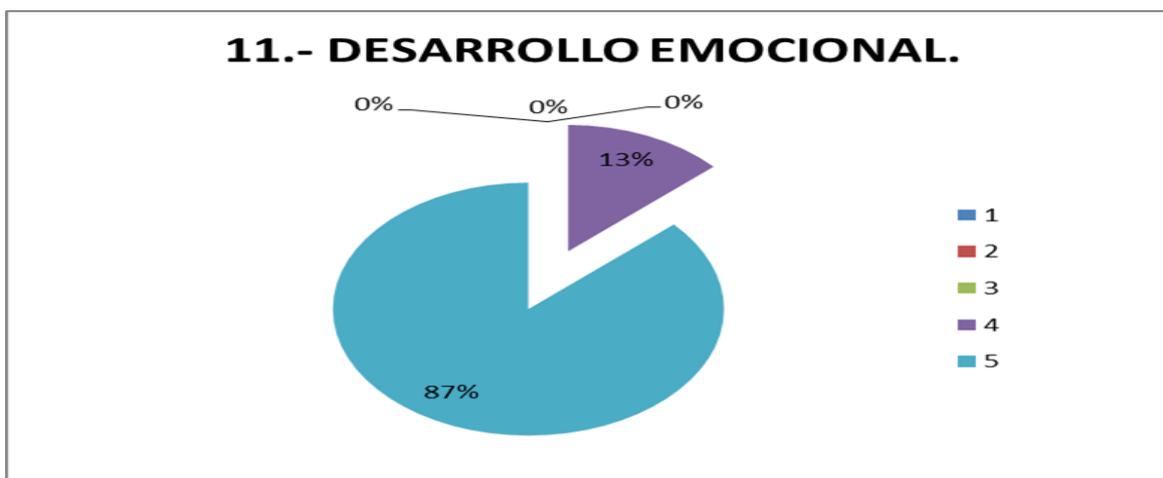
Tabla 11

4. DESARROLLO EMOCIONAL												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	100	30	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	100	30	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	100	30	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	2	6.66	28	93.33	30	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	6.66	28	93.33	30	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	0	0	8	26.66	22	73.33	30	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	0	0	16	53.33	14	46.66	30	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	32	208	240			
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	9.248	80.08	89.328	2.97		
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	13.33	86.66	100			

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 11.



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

La coevaluación realizada por los docentes del colegio, en lo referente al desarrollo emocional en educación, el 86.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición al desarrollo emocional en su labor profesional; y el 13.33% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente está en disposición al desarrollo emocional en su labor profesional, fortaleza que se observa siempre en cada una de las entrevistas y reuniones mantenidas con el personal docente. Con un promedio general del desarrollo de las habilidades de desarrollo emocional de 2.97/3.08 puntos, en un nivel excelente, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación y lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación.

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR:
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.**

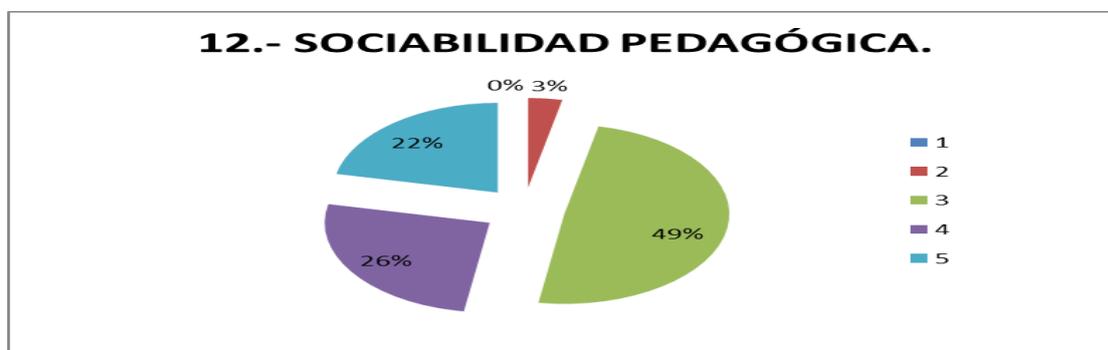
Tabla 12.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%		
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	7	46.66	5	33.33	3	20	15	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	2	13.33	6	40	5	33.33	2	13.33	15	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	6	40	4	26.66	5	33.33	15	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	9	60	1	6.66	5	33.33	15	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	6	40	6	40	3	20	15	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	1	6.66	7	46.66	4	26.66	3	20	15	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	9	60	4	26.66	2	13.33	15	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	1	6.66	9	60	2	13.33	3	20	15	100
TOTAL	0		4		59		31		26		120	
PUNTAJE	0		0.296		8.732		6.851		7.67		23.549	1.569
PUNTAJE PROMEDIO %	0		3.33		49.16		25.83		21.66		100	

Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 12.



Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio, en lo referente a la sociabilidad pedagógica en educación, el 21.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 25.83% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 49.16 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 3.33% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional. Fortaleza que se observa ausente en cada una de las entrevistas y reuniones mantenidas con el personal docente, hace falta interacción con directivos y especialmente con padres de familia. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 1.569/2.35 puntos, en un nivel regular, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

Tabla 13

2.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	8	53.33	4	26.66	3	20	15	100	
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	4	26.66	9	60	2	13.33	15	100	
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	5	33.33	9	60	1	6.66	15	100	
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	8	53.33	4	26.66	3	20	15	100	
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	1	6.66	2	13.33	6	40	3	20	3	20	15	100	
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	2	13.33	4	26.66	7	46.66	2	13.33	15	100	
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	1	6.66	0	0	4	26.66	10	66.66	15	100	
TOTAL	1		5		35		40		24		105		
PUNTAJE	0		0.037		5.18		8.84		7.08		21.137	1.409	
PUNTAJE PROMEDIO %	0.95		4.76		33.33		38.09		22.85		100		

Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 13.



Fuente. Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio, en lo referente a la atención a estudiantes con necesidades especiales, el 22.85 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de dar atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 38.09% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 33.33 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 4.76% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional. el 0.95% tiene una valoración de 1 que representa que nunca vez está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional. Fortaleza en niveles bajos que es manifestada por los mismos maestros, que indican, que son los propios padres de familia y/o representantes los que no se responsabilizan, pues la zona de influencia del colegio es de alta migración y los muchachos están a cuidados de terceras personas que no se responsabilizan, ni implantan verdaderas disciplinas de trabajo y responsabilidad. Con un promedio general del desarrollo de la atención a estudiantes con necesidades especiales, de 1.409/2.06 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

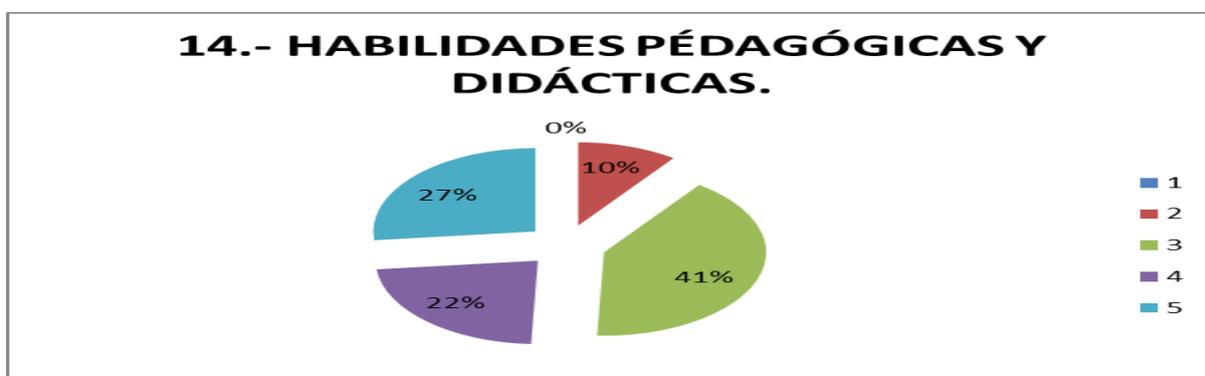
Tabla 14

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	9	60	2	13.33	4	26.66	15	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1	6.66	5	33.33	4	26.66	5	33.33	15	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1	6.66	6	40	4	26.66	4	26.66	15	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	1	6.66	6	40	3	20	5	33.33	15	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	6	40	4	26.66	5	33.33	15	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	1	6.66	7	46.66	4	26.66	3	20	15	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	2	13.33	7	46.66	2	13.33	4	26.66	15	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	1	6.66	5	33.33	4	26.66	5	33.33	15	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	5	33.33	4	26.66	4	26.66	2	13.33	15	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentará en la vida diaria.	0	0	3	20	6	40	3	20	3	30	15	100
TOTAL	0		15		61		34		40		150	
PUNTAJE	0		1.11		9.028		7.514		11.8		29.452	1.963
PUNTAJE PROMEDIO %	0		10		40.66		22.66		26.66		100	

Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 14.



Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio, en lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas, el 26.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de aplicarlas en su labor profesional; el 22.66% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 40.66 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en disposición de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 10% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional. Fortaleza en niveles bajos que es manifestada por los mismos maestros, necesita ser intervenida. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas, de 1.963/2.94 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

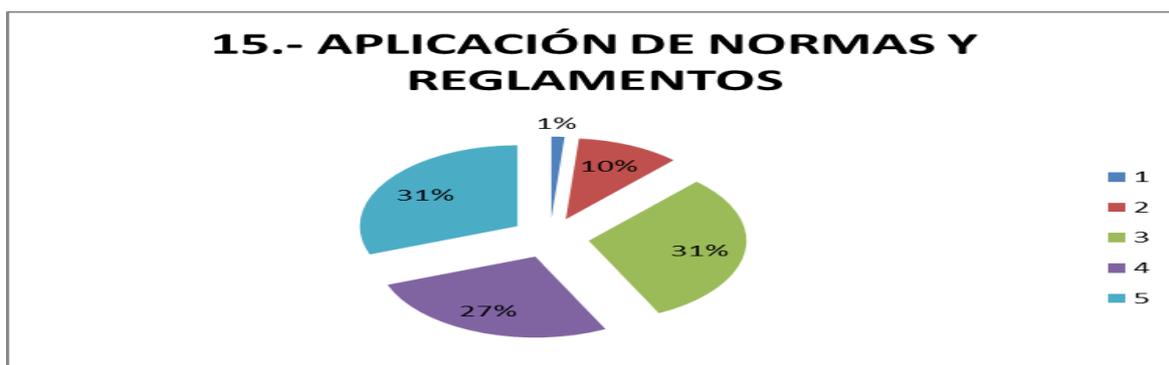
Tabla 15

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	7	46.66	3	20	5	33.33	15	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	2	13.33	4	26.66	6	40	3	20	15	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	1	6.66	2	13.33	4	26.66	3	20	5	33.33	15	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	2	13.33	3	20	6	40	4	26.66	15	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	2	13.33	5	33.33	2	13.33	6	40	15	100
TOTAL	1		8		23		20		23		75	
PUNTAJE	0		0.592		3.404		4.42		6.785		14.837	0.989
PUNTAJE PROMEDIO %	1.33		10.66		30.66		26.66		30.66		100	

Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 15.



Fuente. Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio, en lo referente a la aplicación de normas y reglamentos, el 30.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de aplicarlos en su labor profesional; el 26.66% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional; el 30.66 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional; el 10.66% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional; el 1.33% tiene una valoración de 1 que representa que nunca está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional. Fortaleza en niveles bajos que es manifestada por los mismos maestros, necesita ser intervenida. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las normas y reglamentos, de 0.989/1.44 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

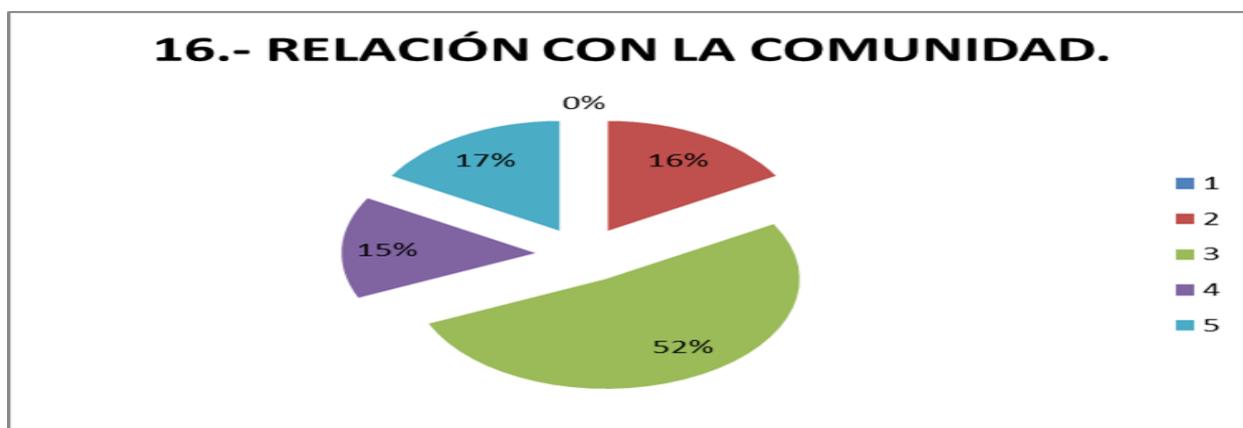
Tabla 16

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	3	20	6	40	3	20	3	20	15	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	3	20	6	40	3	20	3	20	15	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	2	13.33	9	60	1	6.66	3	20	15	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	2	13.33	10	66.66	2	13.33	1	6.66	15	100
TOTAL	0		10		31		9		10		60	
PUNTAJE	0		0.74		4.588		1.989		2.95		10.267	0.684
PUNTAJE PROMEDIO %	0		16.66		51.66		15		16.66		100	

Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 16.



Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio, en lo referente a la relación con la comunidad, el 16.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 15% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 51.66 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 16.66% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en relación con la comunidad en su labor profesional.

Fortaleza en niveles bajos que es manifestada por los mismos maestros, necesita ser intervenida. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las relaciones con la comunidad, de 0.684/1.18 puntos, en un nivel regular, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

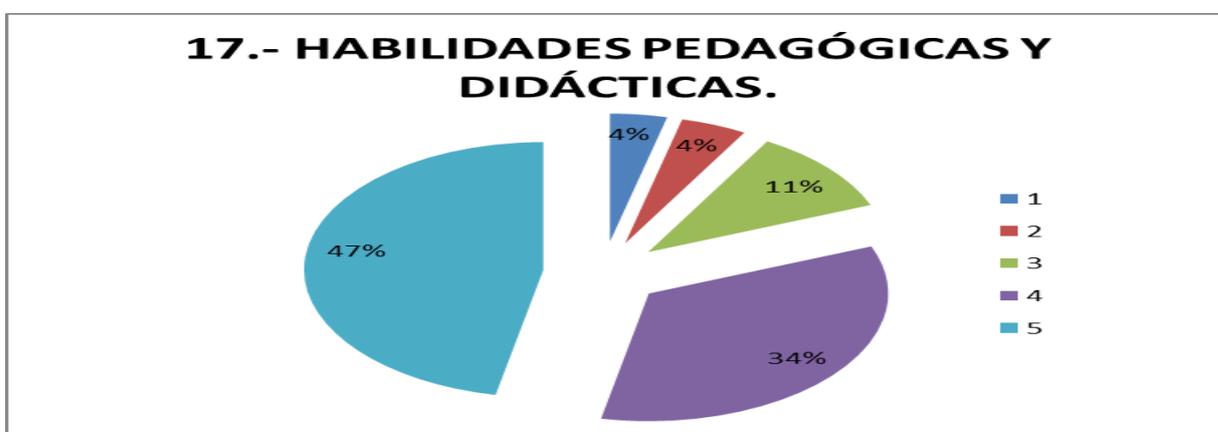
Tabla 17

1.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	5	4.71	5	4.71	10	9.43	26	24.52	60	56,60	106	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	2	1.88	4	3.77	7	6.60	40	37.73	53	50	106	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	4	3.77	5	4.71	15	14.15	30	28.30	52	49,06	106	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	10	9.43	4	3.77	10	9.43	34	32.07	48	45,28	106	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	5	4.71	3	2.83	8	7.54	36	33.96	54	50,94	106	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	4	3.77	7	6.60	15	14.15	30	28.30	50	47,17	106	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	6	5.66	8	7.54	22	20.75	28	26.41	42	39,623	106	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	5	4.71	4	3.77	9	8,49	35	33.01	53	50	106	100
1.8.2. Sintetizar.	6	5.66	8	7.54	18	16.98	44	41.50	30	28,30	106	100
1.8.3. Reflexionar.	6	5.66	5	4.71	10	9.43	33	31.13	52	49,06	106	100
1.8.4. Observar.	2	1.88	4	3.77	4	3.77	47	44.33	49	46,23	106	100
1.8.5. Descubrir.	0	0	3	2.83	16	15.09	47	44.33	40	37,74	106	100
1.8.6. Redactar con claridad.	2	1.88	4	3.77	10	9.43	38	35.84	52	49,06	106	100
1.8.7. Escribir correctamente.	2	1.88	2	1.88	12	11.32	39	36.79	51	48,11	106	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	2	1.88	5	4.71	4	3.77	37	34.90	58	54,72	106	100
TOTAL	61		71		170		544		744		1.590	
PUNTAJE	0		12.141		58.31		279.616		510.384		8.11	
PUNTAJE PROMEDIO %	3.83		4.46		10.69		34.21		46.79		100	

Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 17.



Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio, en lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas, el 46.79 %, de los estudiantes valoran a los profesores con 5, lo que representa que siempre aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 34.21% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 10.69 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 4.46% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que frecuentemente aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 3.83% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en muy buenos niveles, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas, de 8.11/10.97 puntos, en un nivel excelente.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

Tabla 18

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	5	4,72	7	6,6	8	7,55	20	18,87	66	62,26	106	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	4	3,77	10	9,43	32	30,19	60	56,60	106	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	4	3,77	8	7,55	38	35,85	56	52,83	106	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	4	3,77	6	5,66	4	3,77	28	26,42	64	60,38	106	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	7	6,60	2	1,89	6	5,66	50	47,17	41	38,68	106	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	7	6,60	9	8,49	12	11,32	26	24,53	52	49,06	106	100
TOTAL	23		32		48		194		339		636	
PUNTAJE	0		5.472		16.464		99.716		232.554		354.	3.341
PUNTAJE PROMEDIO	3.61		5.03		7.54		30.50		53.30		100	

Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 18.



Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio, en lo referente a las habilidades de sociabilidad pedagógicas, el 53.30%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; el 30.50% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; el 7.54 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; el 5.03% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que frecuentemente aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; el 3.61% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en muy buenos niveles, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades de sociabilidad pedagógica, de 3.341/4.12 puntos, en un nivel excelente.

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

Tabla 19

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	15	14,15	9	8,49	24	22,64	15	14,15	43	40,56	106	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	18	16,98	6	5,66	25	23,58	25	23,58	32	30,189	106	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	20	18,87	12	11,3	13	12,26	24	22,64	37	34,90	106	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	5	4,717	6	5,66	10	9,434	27	25,47	58	54,71	106	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	23	21,7	5	4,72	18	16,98	26	24,53	34	32,07	106	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	14	13,21	7	6,6	16	15,09	30	28,3	39	36,79	106	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	6	5,66	2	1,89	14	13,21	40	37,74	44	41,50	106	100
TOTAL	101		47		120		187		287		742	
PUNTAJE	0		8.037		41.16		96.118		196.882		342.197	3.228
PUNTAJE PROMEDIO %	13.61		6.33		16.17		25.20		38.67		100	

Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 19.



Fuente: Encuesta a estudiantes.
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio, en lo concerniente a la atención a estudiantes con necesidades especiales, el 38.67%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 25.20% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 16.17 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 6.33% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que frecuentemente prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 13.61% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en muy buen nivel, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades de sociabilidad pedagógica, de 3.228/4.80 puntos, en un nivel bueno.

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.

Tabla 20

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	2	1,88	2	1,89	6	5,66	21	19,81	75	70,75	106	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	7	1,89	3	2,83	2	1,887	39	36,79	55	51,88	106	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	3	1,90	7	6,6	6	5,66	39	36,79	51	48,11	106	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	3	1,91	1	0,94	7	6,604	40	37,74	55	51,88	106	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	11	1,92	4	3,77	8	7,547	38	35,85	45	42,45	106	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	3	1,93	3	2,83	10	9,434	20	18,87	70	66,03	106	100
TOTAL	29		20		39		197		351		636	
PUNTAJE	0		3,42		13,377		101,258		240,786		358,801	3,38
PUNTAJE PROMEDIO %	4,55		3,14		6,13		30,97		55,18		100	

Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico 20.



Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio, en lo referente a la relación con los estudiantes, el 55.18%, de los educandos valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 30.97% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 6.13 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 3.14% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 4.55% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en muy buen nivel, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la relación con los estudiantes, de 3.38/4.11 puntos, en un nivel muy bueno.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

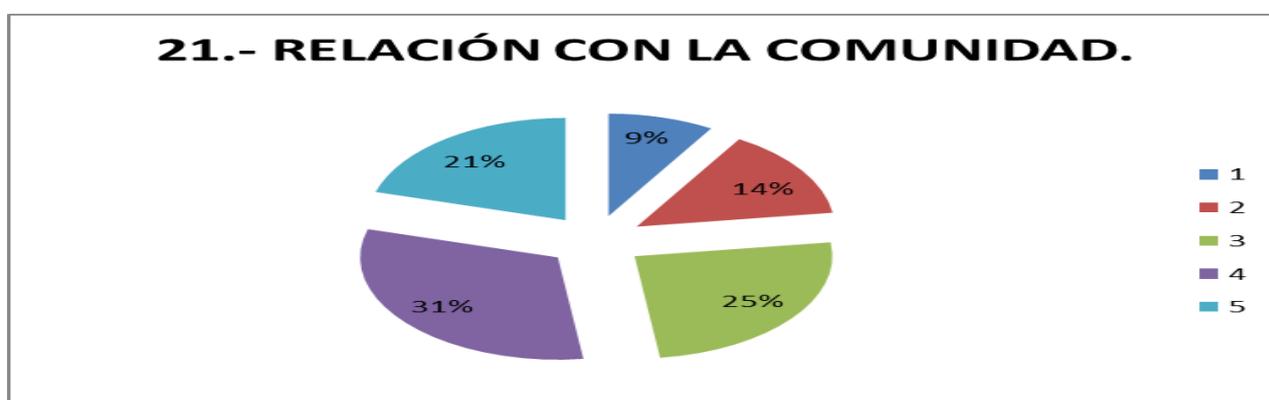
Tabla 21.

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	13	17,80	9	12,3	21	28,77	17	23,29	13	17,80	73	100	
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	3	4,10	15	20,5	17	23,29	26	35,62	12	16,43	73	100	
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	3	4,10	7	9,59	17	23,29	26	35,62	20	27,39	73	100	
TOTAL	19		31		55		69		45		219		
PUNTAJE	0		6.541		23.155		43.608		37.935		11.239	1.52	
PUNTAJE PROMEDIO %	8.67		14.15		25.11		31.50		20.54		100		

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 21.



Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio, en lo referente a la relación con la comunidad, el 20,54%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen la relación con la comunidad en su labor profesional; el 31.50% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente mantienen la relación con los comunidad en su labor profesional; el 25.11 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces mantienen la relación con los comunidad en su labor profesional; el 14.15% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez mantienen la relación con los comunidad en su labor profesional; el 8.67% de los padres valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen la relación con la comunidad en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel mediano, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la relación con los estudiantes, de 1.52/2.53 puntos, en un nivel medio, pues algunas de las actividades de interrelación, por costumbre solamente lo hacía el departamento de Orientación o Inspección.

2. NORMAS Y REGLAMENTOS.

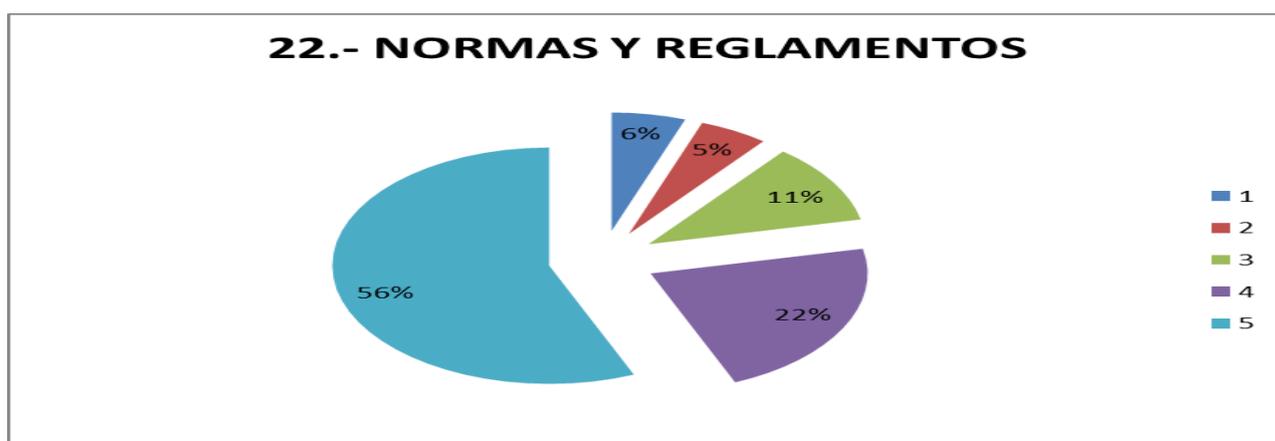
Tabla 22

2. NORMAS Y REGLAMENTOS													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	2	2,74	4	5,48	4	5,479	16	21,92	47	64,38	73	100	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	1	1,37	2	2,74	6	8,219	14	19,18	50	67,12	73	100	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	3	4,11	3	4,11	8	10,96	15	20,55	44	60,27	73	100	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	10	13,7	6	8,22	14	19,18	19	26,03	24	32,87	73	100	
TOTAL	16		15		32		64		165		292		
PUNTAJE	0		3.165		13.472		40.448		138.352		195.43	2.677	
PUNTAJE PROMEDIO %	5.49		5,15		10.99		21.99		56.50		100		

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 22.



Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio, en lo referente a las normas y reglamentos, el 56.50%, de los padres de familia valoran a

los docentes con 5, lo que representa que siempre respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; el 21.99% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente respetan las normas y reglamentos; el 10.99 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; el 5.15% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez respetan las normas en su labor profesional; el 5.49% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel bueno, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la relación con los padres de familia, de 2.676/3.37 puntos, en un nivel muy bueno.

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

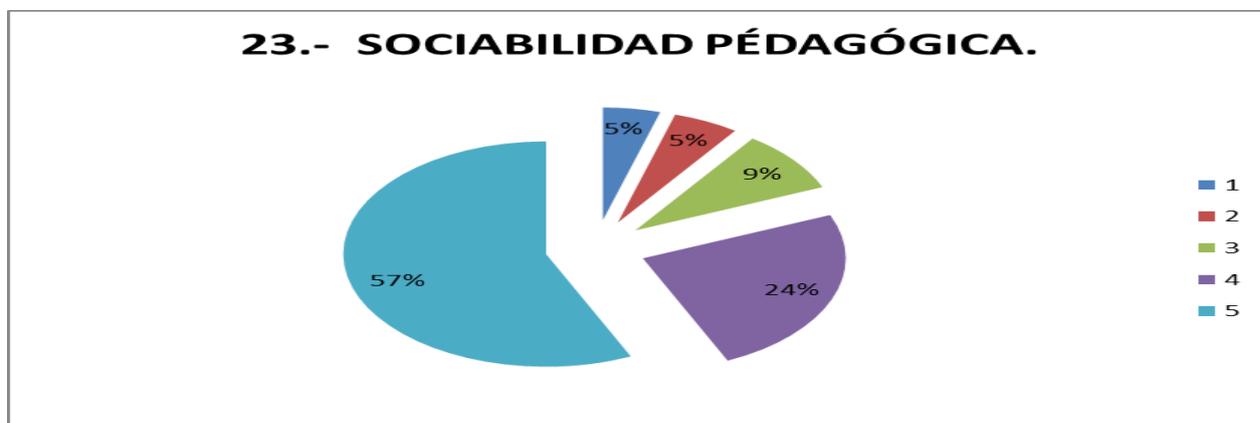
Tabla 23

2. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	1	1,37	3	4,11	4	5,47	12	16,44	53	72,60	73	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	3	4,11	2	2,74	6	8,21	15	20,55	47	64,38	73	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	2,74	3	4,11	6	8,21	15	20,55	47	64,38	73	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	6	8,22	6	8,21	17	23,29	44	60,27	73	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	4	5,479	1	1,37	5	6,84	24	32,88	39	53,42	73	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	10	13,7	8	11	12	16,4	24	32,88	19	26,02	73	100
TOTAL	20		23		39		107		249		438	
PUNTAJE	0		4.853		16.419		67.624		209.907		298.803	4.093
PUNTAJE PROMEDIO %	4.56		5.25		8.90		24.42		56.84		100	

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico: 23



Fuente: Encuesta a padres de familia.
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio, en lo referente a la sociabilidad pedagógica, el 56.84%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 24.42% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente mantienen sociabilidad pedagógica; el 8.90 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 5.25% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 4.56% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 4.096/5.05 puntos, en un nivel muy bueno.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

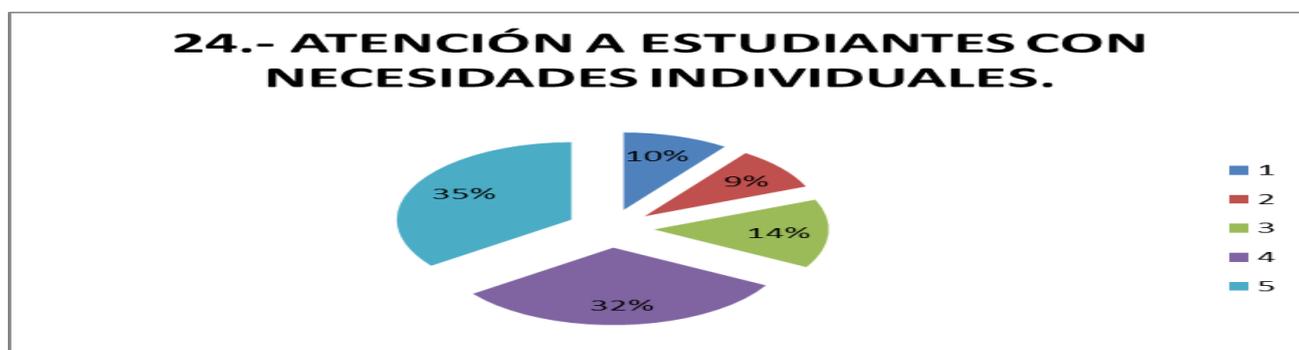
Tabla 24

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	2	2,74	2	2,74	8	10,96	26	35,62	35	47,94	73	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	12	16,44	6	8,22	14	19,18	24	32,88	17	23,28	73	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	13	17,81	7	9,59	12	16,44	22	30,14	19	26,02	73	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	2	2,74	4	5,48	10	13,7	25	34,25	32	43,83	73	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	4	5,479	7	9,59	9	12,33	23	31,51	30	41,09	73	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	10	13,7	13	17,8	10	13,7	19	26,03	21	28,76	73	100
TOTAL	43		39		63		139		154		438	
PUNTAJE	0		8.229		26.523		87.84		129.822		252.414	3.457
PUNTAJE PROMEDIO %	9.81		8.90		14.38		31.73		35.15		100	

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 24



Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio, en lo referente a la atención a estudiantes con necesidades individuales, el 30.15%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 31.73% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente dan atención a estudiantes con necesidades individuales; el 14.38 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 8.90% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 9.81% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel bueno, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos y con los lineamientos implementados por el Ministerio de Educación en el presente año. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 3.457/5.05 puntos, en un nivel muy bueno.

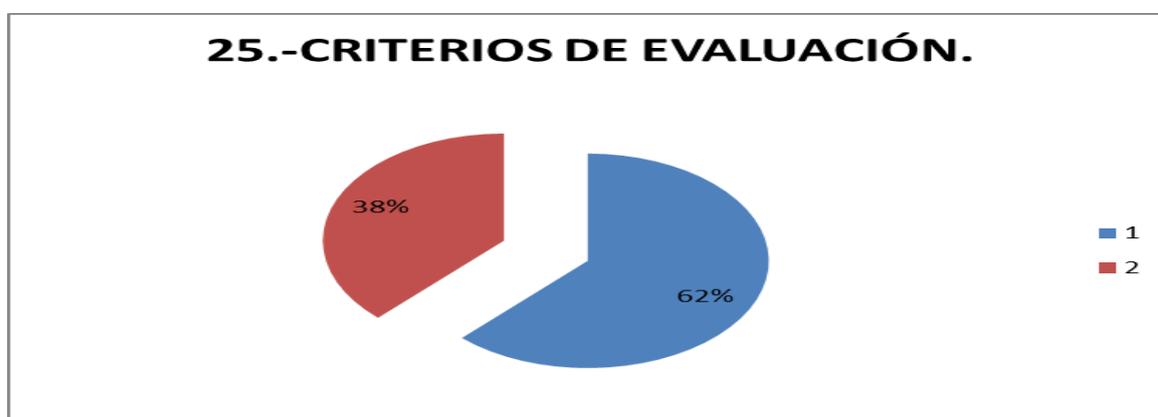
HORA CLASE OBSERVADA.**1.- ACTIVIDADES INICIALES.****Tabla 25**

A. ACTIVIDADES INICIALES:					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN				
	SI		NO		
	f	%	f	%	
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	60	6	40	
2. Inicia su clase puntualmente.	13	86,66	2	13,33	
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	53,33	7	46,66	
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	5	33,33	10	66,66	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	12	80	3	20	
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	9	60	6	40	
TOTAL	56		34		
PUNTAJE	70		0		4.66
PUNTAJE PROMEDIO %	62.22		37.77		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico. 25



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la observación de la clase impartida por los docente en el colegio, en lo referente a las actividades iniciales en promedio, **si** realizan las recomendaciones didácticas en un 62.22% y **no** actúan satisfactoriamente en un promedio del 37,77%, la mayoría no presenta su plan de clase y en la presentación del tema y objetivos es de manera muy superficial, sin utilizar anécdotas, problemas o experiencias concretas. Con un promedio general del desarrollo de las actividades iniciales, de 4.66/7.70 puntos, en un nivel bueno.

2.- PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

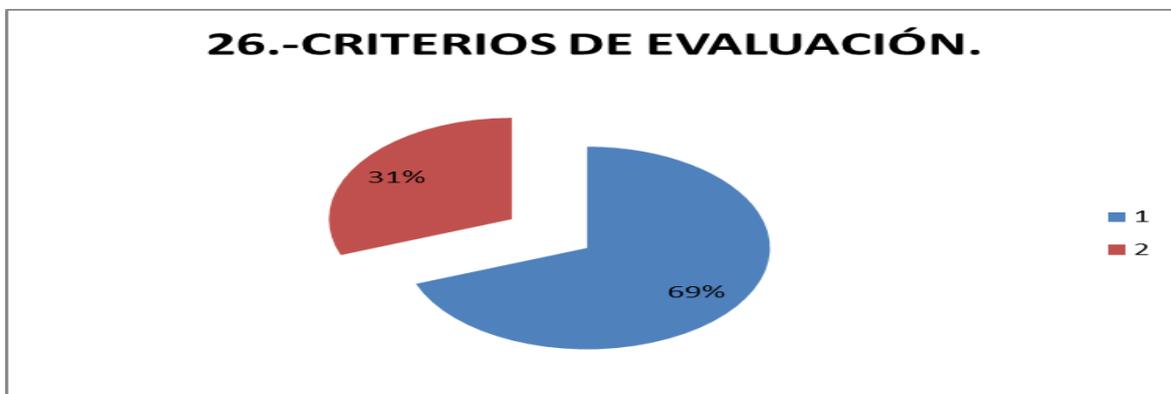
Tabla 26

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN				
	SI		NO		
	f	%	f	%	
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	13	86,66	2	13,33	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	13	86,66	2	13,33	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	13	86,66	2	13,33	
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	8	53,33	7	46,66	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	60	6	40	
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	60	6	40	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	15	100	0	0	
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	12	80	3	20	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	53,33	7	46,66	
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	8	53,33	7	46,66	
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	10	66,66	5	33,33	
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	6	40	9	60	
13. Envía tareas	11	73,33	4	26,66	
TOTAL	135		60		
PUNTAJE	168.75		0		11.25.
PUNTAJE PROMEDIO %	69.23		30.76		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 26



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la observación de la clase impartida por los docentes en el colegio, en lo referente a las actividades de enseñanza aprendizaje en promedio, si realizan las recomendaciones didácticas en un 69.23% y no actúan satisfactoriamente en un promedio del 30,76%, y presentan dificultades al trabajar en los siguientes indicadores: Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas. Con un promedio general del desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de 11.25/16.25 puntos, en un nivel bueno.

3.- AMBIENTE DE AULA

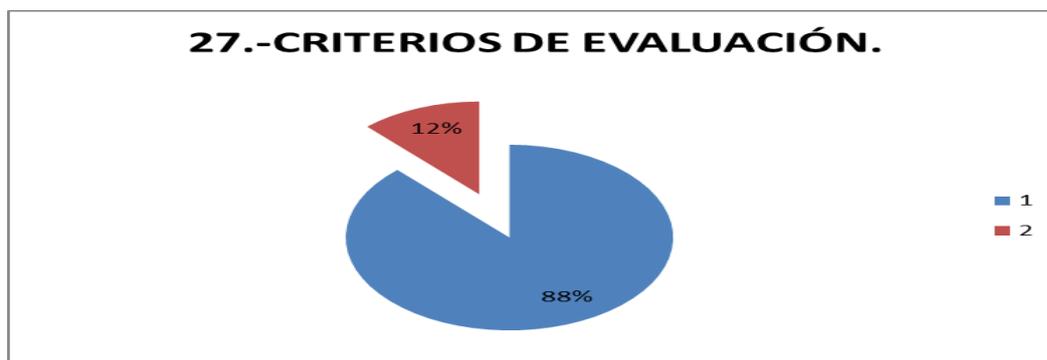
Tabla 27

C. AMBIENTE DE AULA.					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN				
	SI		NO		
	f	%	f	%	
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	15	100	0	0	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	15	100	0	0	
3. Valora la participación de los estudiantes.	13	86,66	2	13,33	
4. Mantiene la disciplina en el aula.	12	80	3	20	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	11	73,33	4	26,66	
TOTAL	66		9		
PUNTAJE	83.500		0		5.50
PUNTAJE PROMEDIO %	88		12		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 27



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la observación de la clase impartida por los docente en el colegio, en lo referente a las actividades de ambiente de aula en promedio, **si** realizan las recomendaciones

didácticas en un 88% y **no** actúan satisfactoriamente en un promedio del 12%. Destreza docente muy bien desarrollada. Con un promedio general del desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de 5.50/6.25 puntos, en un nivel muy bueno.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

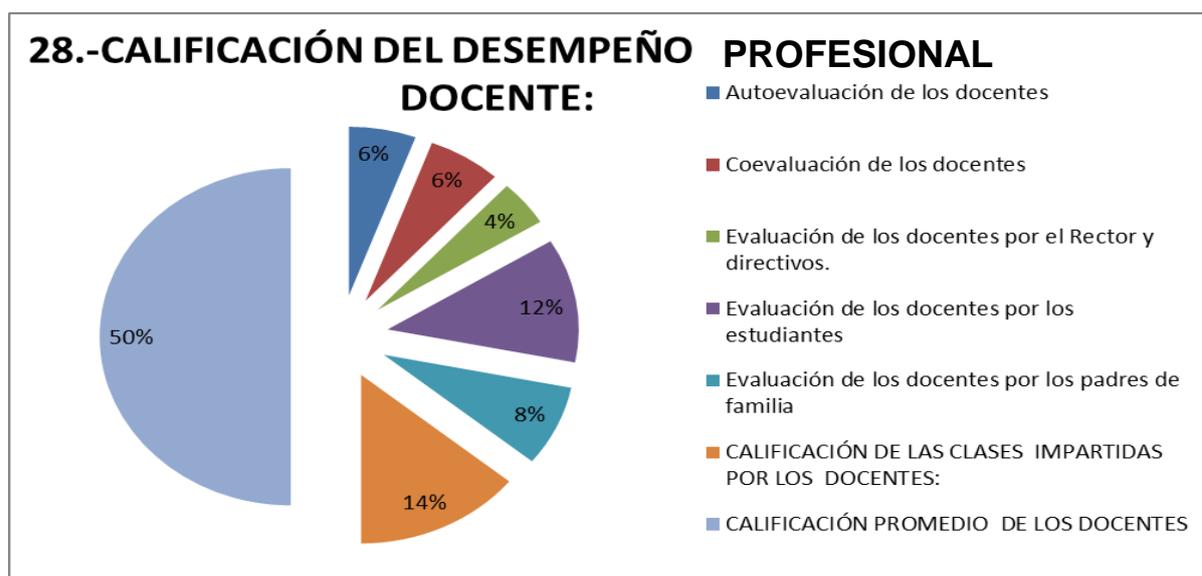
Tabla 28

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación de los docentes	8.581
Coevaluación de los docentes	9.361
Evaluación de los docentes por el Rector y directivos.	6.614
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18.059
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11.747
CALIFICACIÓN DE LAS CLASES IMPARTIDAS POR LOS DOCENTES:	21.41
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	75.766
CATEGORÍA	A
NIVEL.	EXCELENTE.

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 28



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En conclusión, la evaluación del desempeño profesional docente, como se puede observar en la tabla resumen, asume los siguientes valores:

Autoevaluación de los docentes	8.581
Coevaluación de los docentes	9.361
Evaluación de los docentes por el Rector y directivos.	6.614
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18.059
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11.747
Calificación de las clases impartidas por los docentes	21.41.
Lo que da un resultado promedio de los docentes sobre 100 puntos de:	75.766
Ubicando a la totalidad de los docentes en la categoría	A
Lo que ubica a la Institución en un nivel:	EXCELENTE.

4.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO:

AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS:

1.- COMPETENCIAS GERENCIALES.

Tabla 29

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>													
Aspectos a considerar	VALORACIÓN:											TOTAL	
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f		%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100	
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	0	0	3	100	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100	
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66.66	3	100	
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	1	33.33	0	0	0	0	2	66.66	3	100	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	1	33.33	0	0	0	0	2	66.66	3	100	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	

1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	2	66.33	1	33.33	3	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.26. Lidero el Consejo	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100

Técnico.													
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100	
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100	
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66.66	3	100	
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	1	33.33	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100	
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	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100	
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0		3	100	3	100	
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100	
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	

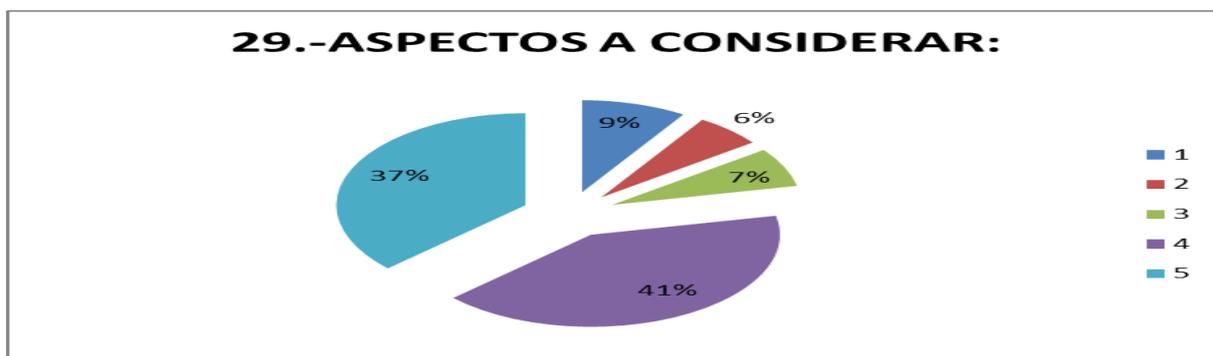
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	0	33.33	3	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	1	33.33	3	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	1	33.33	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	3	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	2	66.66	0	0	0	0	1	33.33	0	0	3	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	1	33.33	0	0	2	66.66	0	0	3	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	1	33.33	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	1	33.33	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	3	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	1	33.33	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100

1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	1	33.33	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	3	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	2	66.66	0	0	1	33.33	0	0	0	0	3	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	1	33.33	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	3	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	1	33.33	1	0	1	33.33	0	0	3	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	33.33	0	0	1	0	1	33.33	0	0	3	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	33.33	0	0	1	0	1	33.33	0	0	3	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	2	66.66	0	0	0	0	1	33.33	0	0	3	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	2	33.33	1	33.33	3	100
TOTAL	17		11		13		78		70		189	
PUNTAJE	0		0.638		1.508		13.65		16.31		10.702	
PUNTAJE PROMEDIO %	8.99		5.82		6.87		41.26		37.03		100	

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 29



Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la autoevaluación de los directivos del colegio, en lo referente a competencias gerenciales, el 37.03%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 41.26% se valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 6.87%, se valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 5.82% se valora con 2 que indica que rara vez aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 8.99% de los directivos se valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno, explican en las entrevistas que, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación, y muchas otras que unos directivos si realizan, como el rector, pero el vicerrector no las realiza y de igual manera con el inspector general que tiene funciones totalmente opuesta. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 10,702/14.65 puntos, en un nivel muy bueno.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

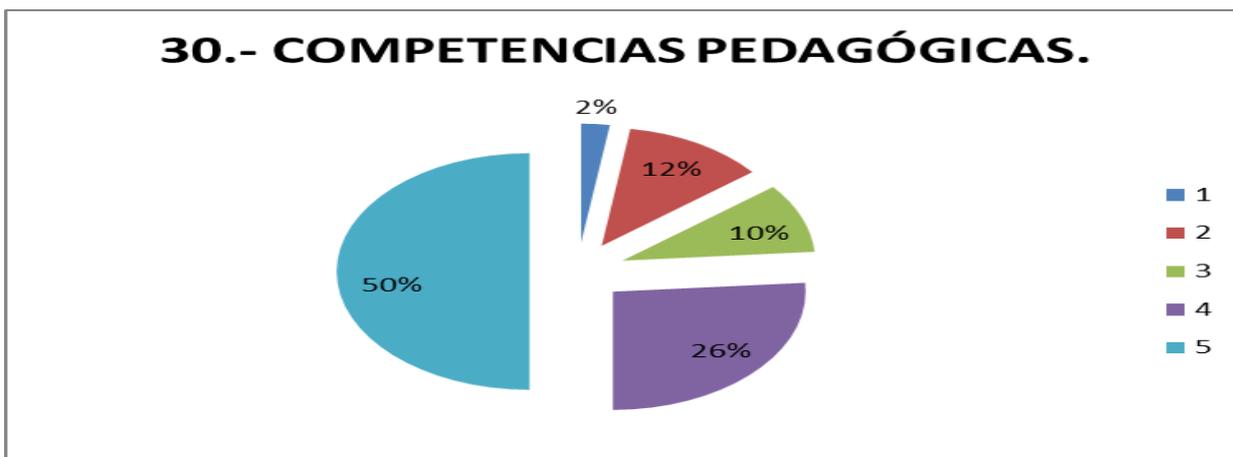
Tabla 30

2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
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	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100	
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	1	33,3	1	33,33	1	33,33	0	0	3	100	
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	2	66,67	0	0	1	33,33	3	100	
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100	
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al	0	0	1	33,3	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100	

inicio del año escolar.													
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100	
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	1	3 3, 3 3	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100	
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100	
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,667	3	100	
TOTAL	1		5		4		11		21		42		
PUNTAJE	0		0.29		0.464		1.925		4.983		7.662	2.554	
PROMEDIO %	2.38		11.90		9.52		26.19		50		100		

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 30



Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la autoevaluación de los directivos del colegio, en lo referente a competencias pedagógicas, el 50%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; el 26,19% se valora con 4 que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas; el 9.52%, se valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; el 11.90% se valora con 2 que indica que rara vez aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; el 2,38% de los directivos se valoran con 1 que indica que nunca aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno, Como se explicó en la interpretación anterior, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación, y muchas otras que unos directivos si realizan, como el rector, pero el vicerrector no las realiza y de igual manera con el inspector general que tiene funciones totalmente opuesta. Con un promedio general del desarrollo de las competencias pedagógicas, de 2,554/3,26 puntos, en un nivel muy bueno.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

Tabla 31

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0	0	0	0	2	0	9	0	16	0	27	0
PUNTAJE	0	0	0	0	0.232	0	1.575	0	3.728	0	5.535	1.845
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	7.40	0	33.33	0	59.25	0	100	0

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 31



Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la autoevaluación de los directivos del colegio, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 59.25%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en su labor profesional; el 33.33% se valora con 4 que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad ; el 7.40 %, se valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en su labor profesional; fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias pedagógicas, de 1.845/2.09 puntos, en un nivel excelente.

**EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: 1.
COMPETENCIAS GERENCIALES.**

Tabla 32

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>													
	VALORACIÓN:											TOTAL	
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,3	1	33,33	3	100	
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	33,33	0	0	0	0	1	33,3	1	33,33	3	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,3	1	33,33	3	100	
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,66	3	100	
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,3	1	33,33	3	100	
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	1	33,33	1	33,3	0	0	0	0	1	33,33	3	100	
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	

1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,3	1	33,33	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	33,3	0	0	2	66,66	3	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	0	0	3	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	0	0	3	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	0	0	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

Provincial.													
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100	
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	

Institucional.													
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1	33,3	1	33,3	1	33,33	3	100	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	33,3	1	33,3	1	33,33	3	100	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1	33,3	2	66,6	0	0	3	100	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100	
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100	
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	2	66,6	1	33,3	0	0	3	100	
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo	0	0	0	0	1	33,3	1	33,3	1	33,33	3	100	

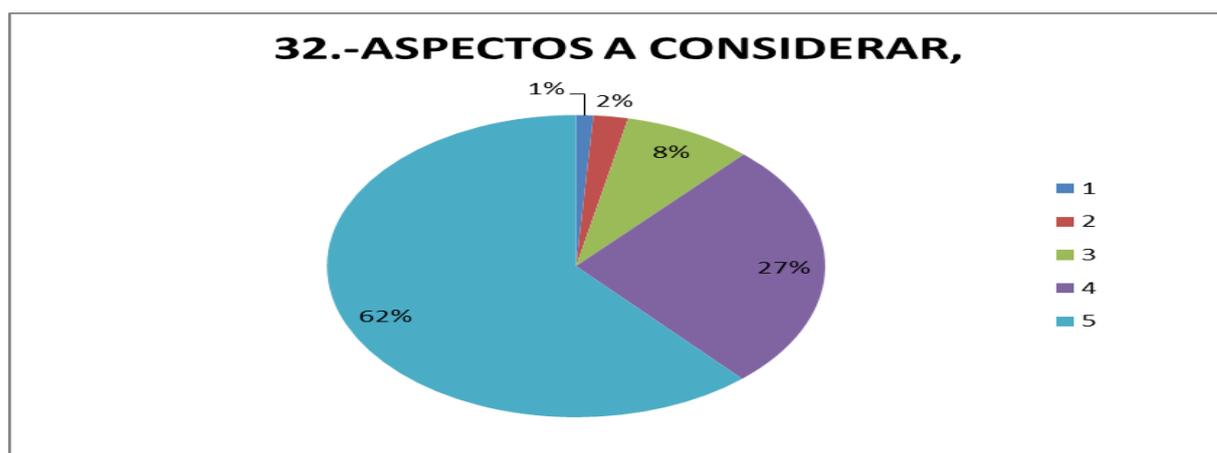
Técnico.													
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100	
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,3	1	33,33	3	100	
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	0	0	3	100	
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,333	3	100	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100	
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	

1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100	
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100	
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
TOTAL	2		4		15		55		110		186		
PUNTAJE	0		0.236		1.77		9.735		25.96		12.56		
PUNTAJE PROMEDIO %	1.07		2,15		8.06		29.56		59.13		100		

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 32



Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

En la evaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo del colegio, en lo referente a competencias gerenciales, el 59.13%, valora con 5, lo que representa

que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 29.56% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 8.06 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 2.15% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 1.07% de los directivos valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel excelente, ya se explicó, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación, y muchas otras que unos directivos si realizan, como el rector, pero el vicerrector no las realiza y de igual manera con el inspector general que tiene funciones totalmente opuesta. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 12.56/14.59 puntos, en un nivel excelente.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Tabla 33

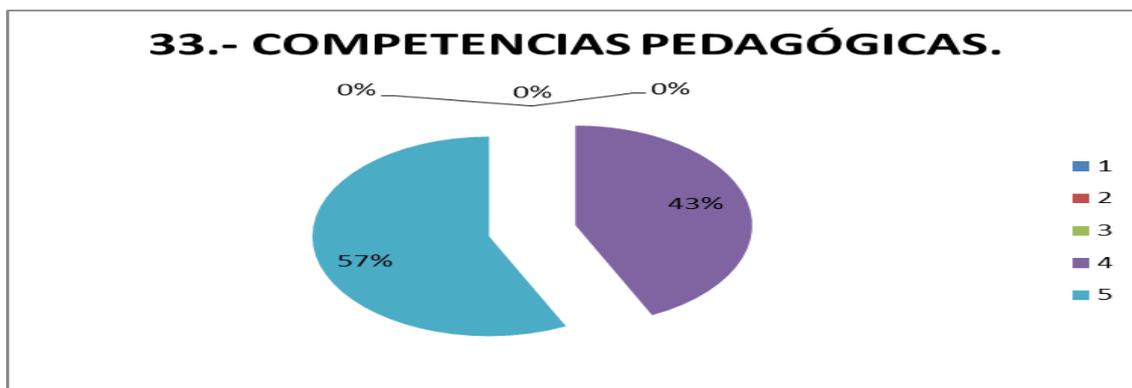
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	3	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	3	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0		0		0		18		24		42	

PUNTAJE	0	0	0	3.186	5-664	8.85	2.95
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	42.85	57.14	100	

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico. 33



Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo del colegio, en lo referente a competencias pedagógicas, el 57.14%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 42.85% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales; Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.95/3.29 puntos, en un nivel excelente.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

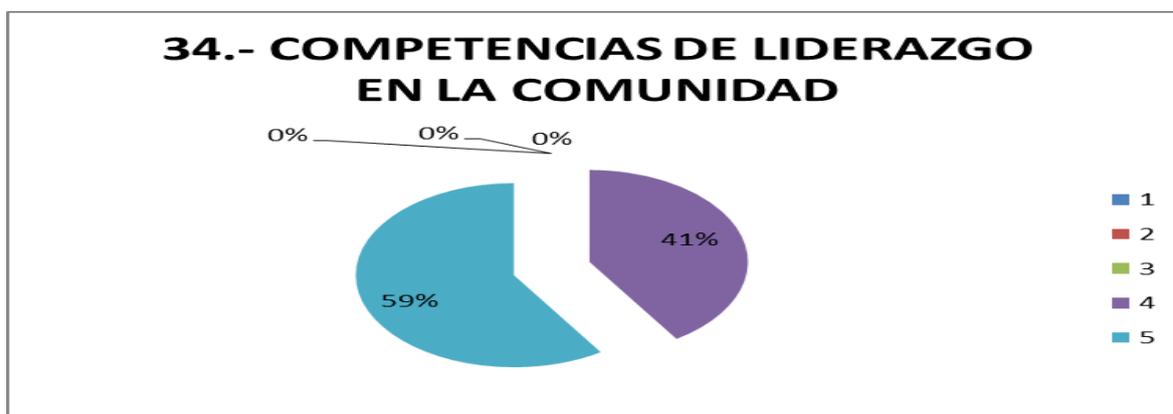
Tabla 34.

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
TOTAL	0		0		0		11		16		27	
PUNTAJE	0		0		0		1.947		3.776		5.723	1.907
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		0		40.74		59.25		100	

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 34



Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo del colegio, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 59%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 41% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 1.907/2.12 puntos, en un nivel excelente.

**EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
1. COMPETENCIAS GERENCIALES.**

Tabla 35

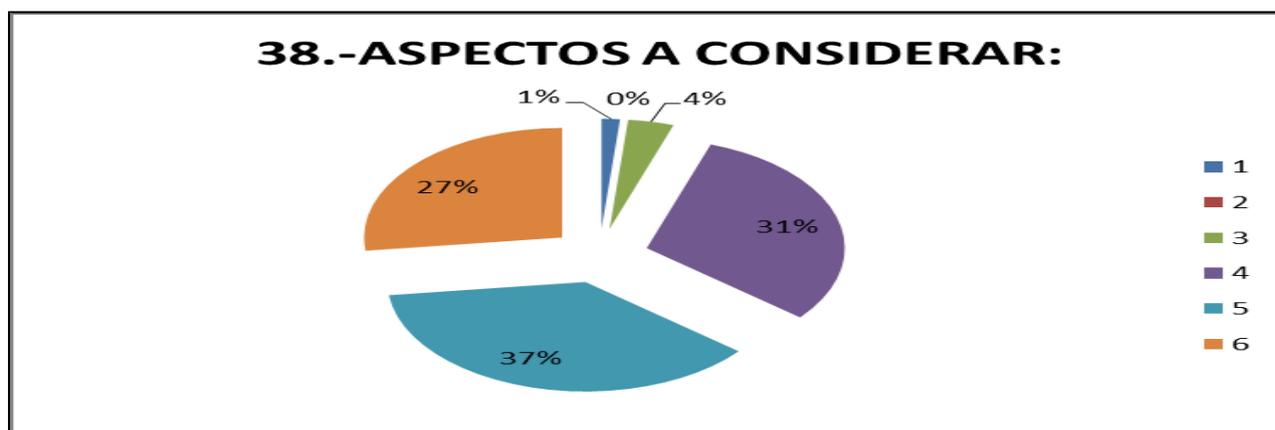
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	16,67	5	83,33	6	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	16,67	0	0	0	0	1	16,67	4	66,66	6	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	2	33,33	4	66,66	6	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	16,67	5	83,33	0	0	6	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	1	16,67	3	50	2	33,33	6	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	4	66,67	2	33,33	6	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	4	66,67	2	33,33	6	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	1	16,67	4	66,67	1	16,66	6	100
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	16,67	3	50	2	33,33	6	100
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100

1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	1	16,67	0	0	1	16,67	2	33,33	2	66,66	6	100
TOTAL	2		0		5		41		36		84	
PUNTAJE	0		0		1.785		21.97		25.74		8.249	
PUNTAJE PROMEDIO %	2,38		0		5.95		48.80		59.13		100	

Fuente: Encuesta al consejo estudiantil.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 35



Fuente: Encuesta al consejo estudiantil.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos por parte del Consejo estudiantil del colegio, en lo referente a competencias gerenciales, el 59.13%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 48.80% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 5.95 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 2.38% de los directivos valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel excelente,. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 8,249/10 puntos, en un nivel excelente.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

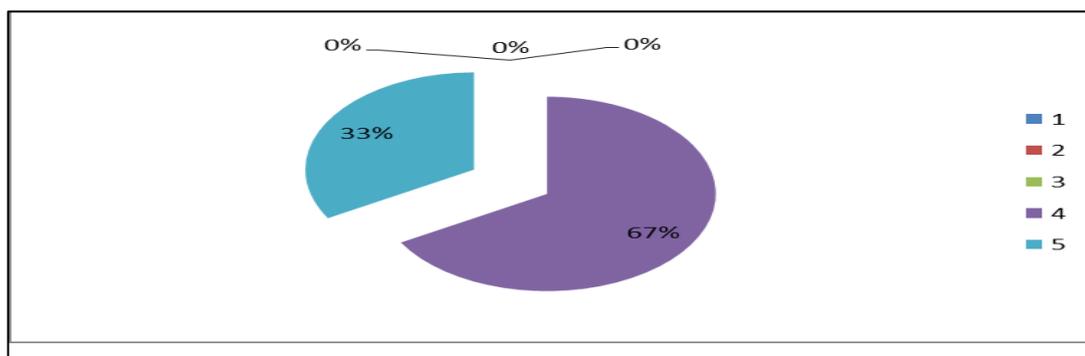
Tabla 36

2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	5	166,7	1	33,33	6	100	
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	6	100	
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	6	100	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100	
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	166,7	1	33,33	6	100	
TOTAL	0	0	0	0	0	0	20		10		30		
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	10.52		7.15		17.67	2.945	
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	66.66		33.33		100		

Fuente: observación de una clase.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico 36
Competencias pedagógicas



Fuente: observación de una clase.
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil del colegio, en lo referente a competencias pedagógicas, el 33.33%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 66.66% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales; Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.945/3.57 puntos, en un nivel excelente.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

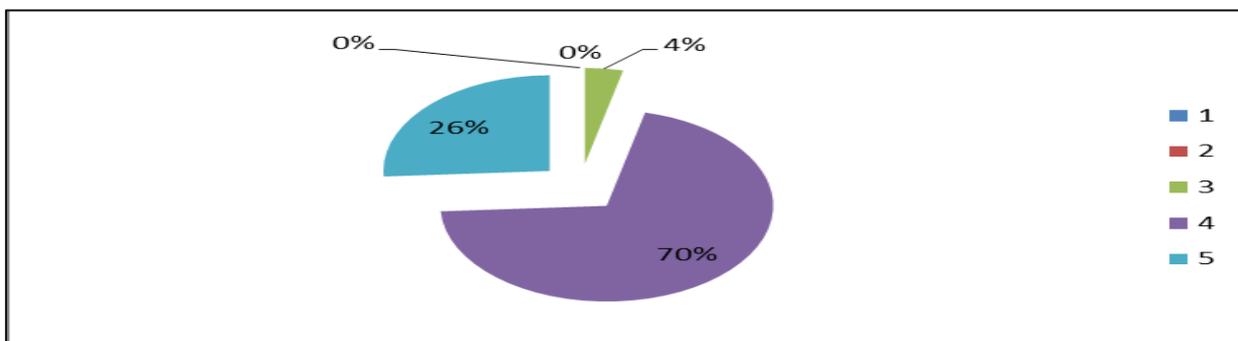
Tabla 37

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	166,7	1	33,33	6	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	6	200	0	0	6	100	
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100	
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	1	33,33	3	100	2	66,66	6	100	
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1	33,33	3	100	2	66,66	6	100	
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100	
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100	
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	166,7	1	33,33	6	100	
TOTAL	0		0		2		38		14		54		
PUNTAJE	0		0		0.714		20.368		10.01		31.092	5.182	
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		3.70		70.37		25.92		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas.

Gráfico. 37
Competencias de liderazgo en la comunidad



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos: vicerrector, inspector. Por parte del Consejo Técnico del colegio César Andrade y Cordero, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 - 2013, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 25.92%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 70.31% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 3.70% valora con 3, que indica que alguna vez aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 5.182/6,48 puntos, en un nivel muy bueno.

**EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE
PADRES DE FAMILIA:
1. COMPETENCIAS GERENCIALES.**

Tabla 38

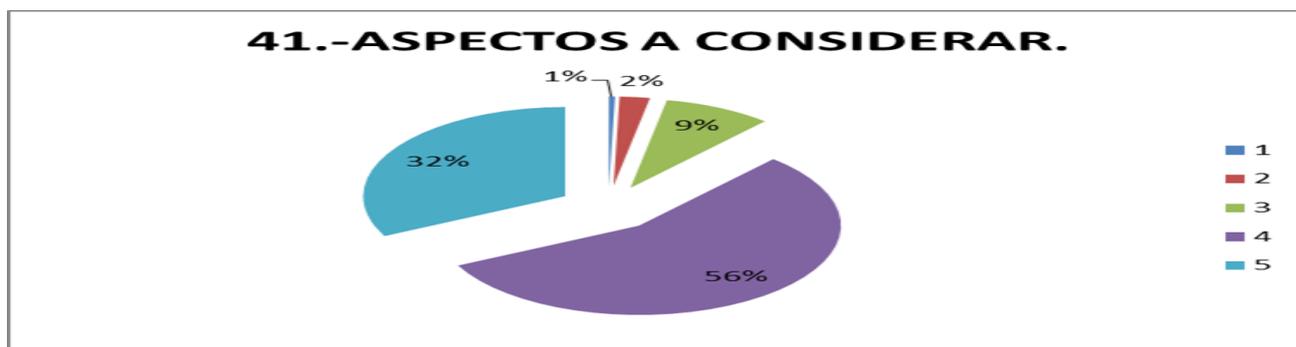
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
	VALORACIÓN:											
ASPECTOS A CONSIDERAR:	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	5	55,56	4	44,44	9	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	4	44,44	5	55,55	9	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	55,56	4	44,44	9	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	5	55,56	4	44,44	9	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	1	11,11	0	0	2	22,22	6	66,67	0	0	9	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	2	22,22	7	77,78	0	0	9	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2	22,22	5	55,56	2	22,22	9	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1	11,11	6	66,67	2	22,22	9	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	5	55,56	4	44,44	9	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	2	22,2	0	0	4	44,44	3	33,33	9	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	1	11,1	0	0	5	55,56	3	33,33	9	100

1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2	22,22	4	44,44	3	33,33	9	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	3	33,33	3	33,33	3	33,33	9	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3	33,33	3	33,33	3	33,33	9	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3	33,33	2	22,22	4	44,44	9	100
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	2	22,2	0	0	5	55,56	2	22,22	9	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
TOTAL	1		5		18		116		67		207	
PUNTAJE	0		0.895		4.734		45.472		35.309		9.60	
PUNTAJE PROMEDIO %	0.48		2.41		8.69		56.03		32.36		100	

Fuente: Encuesta al comité de padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico: 38



Fuente: Encuesta al comité de padres de familia.
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia del colegio, en lo referente a competencias gerenciales, el 32.36%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 56.03% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 8.69%, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 2.23% valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 9.60/10.10 puntos, en un nivel muy bueno.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

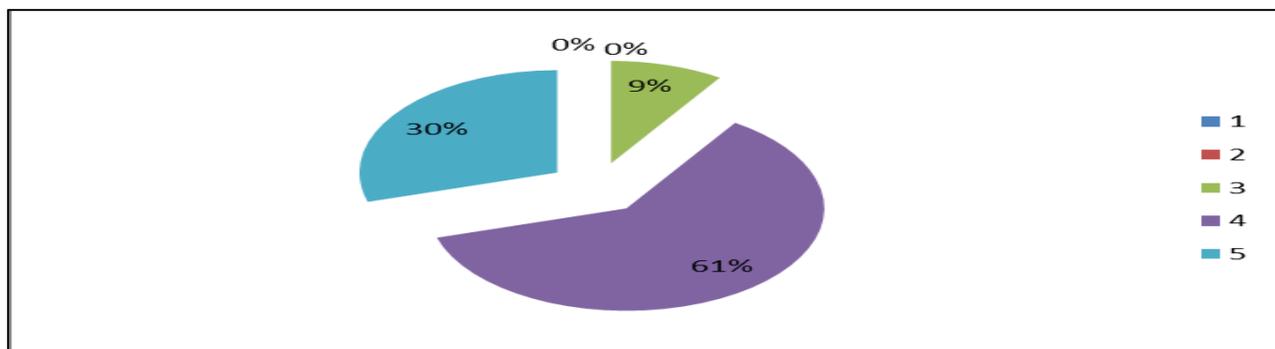
Tabla 39

2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	2	22,22	4	133,3	3	33,33	9	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	6	200	3	33,33	9	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	6	200	3	33,33	9	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2	22,22	6	200	1	11,11	9	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1	11,11	5	166,7	3	33,33	9	100
TOTAL	0		0		5		33		16		54	
PUNTAJE	0		0		1.315		12.936		8.432		22.683	2.520
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		9.25		61.11		29.62		100	

Fuente: Encuesta al comité de padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico. 39



Fuente: Encuesta al comité de padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

En la evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia del colegio, en lo referente a competencias pedagógicas, el 29.62%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 61.11% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales; el 9.25% valora con, que indica que alguna vez aplican las competencias pedagógicas gerenciales. Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.52/3.16 puntos, en un nivel excelente.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO.

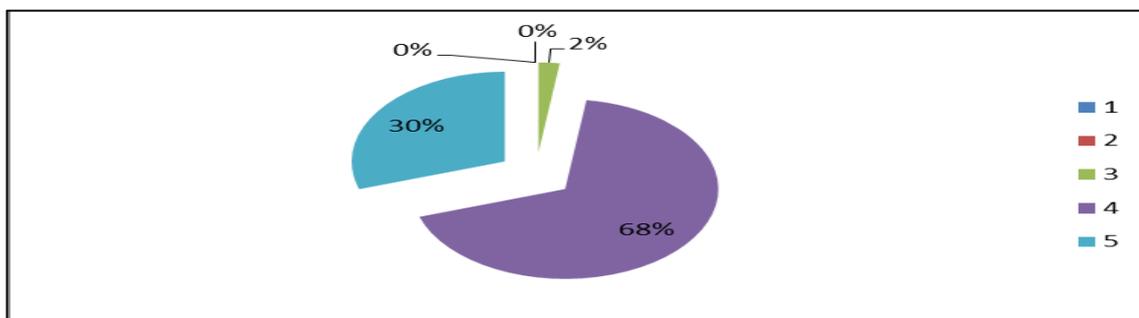
Tabla 40

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	7	233,3	2	66,66	9	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	7	233,3	9	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	7	233,3	2	66,66	9	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	7	233,3	2	66,66	9	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	6	200	3	100	9	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	6	200	3	100	9	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2	66,67	6	200	1	33,33	9	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	6	200	3	100	9	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0		0		0	7	233,3	2	66,66	9	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	7	233,3	2	66,66	9	100
TOTAL	0		0		2		61		27		90	
PUNTAJE	0		0		0.526		23.912		14.229		38.66	4.296
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		2.22		67.77		30		100	

Fuente: Encuesta al comité de padres de familia.
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico. 40

Competencias de liderazgo



Fuente: Encuesta al comité de padres de familia.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia del colegio, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 30%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 67.77% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 2.22% valora con 3 que indica que alguna vez aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 4.296/4.74 puntos, en un nivel muy bueno.

**EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR:
1. COMPETENCIAS GERENCIALES.**

Tabla 41

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100

1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
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	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100

1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	0	0	3	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

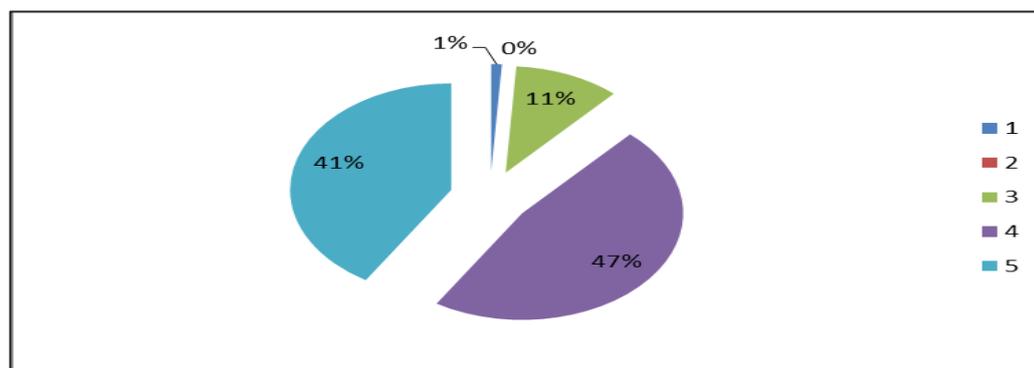
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	0	0	3	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

institución.													
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	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100	
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
TOTAL	0	0	0	0	21		93		81		195		
PUNTAJE	0	0	0	0	2.352		15.531		18.063		11.982		
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	10.76		47.69		41.53		100		

Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico. 41



Fuente Encuesta al supervisor.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos parte del Supervisor Escolar del colegio, en lo referente a competencias gerenciales, se observa que en un 41.53%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; un 47.69% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; un 10.76 %, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional. Fortaleza desarrollada en un nivel muy bueno. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 11.982/14.45 puntos, en un nivel muy bueno.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

Tabla 42

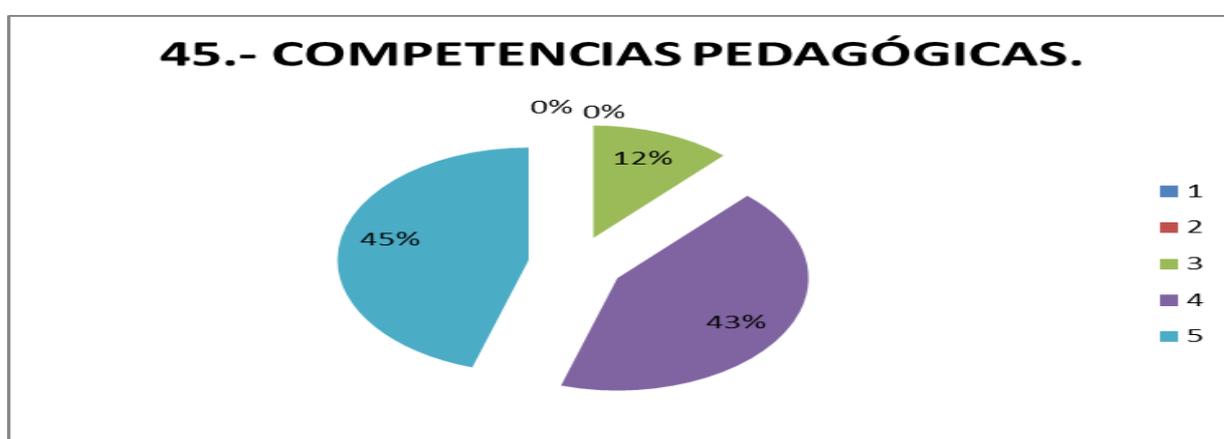
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	2	0	1	33,33	0	0	3	100	
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	1	0	1	33,33	1	33,33	3	100	
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	0	0	0	2	66,66	3	100	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	1	0	1	33,33	1	33,33	3	100	
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	

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	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100

sobre sus hijos.												
TOTAL	0	0	5	18	19	42						
PUNTAJE	0	0	0.56	3.006	4.237	7.803	2.601					
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	11.90	42.85	45.23	100						

Fuente: Encuesta al supervisor.
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico. 42



Fuente Encuesta al supervisor.
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar del colegio, en lo referente a competencias pedagógicas, se observa que en un 45.23%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; un 42.85% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas; un 11.90 %, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional. Fortaleza desarrollada en un nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 11.982/14.45 puntos, en un nivel excelente.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

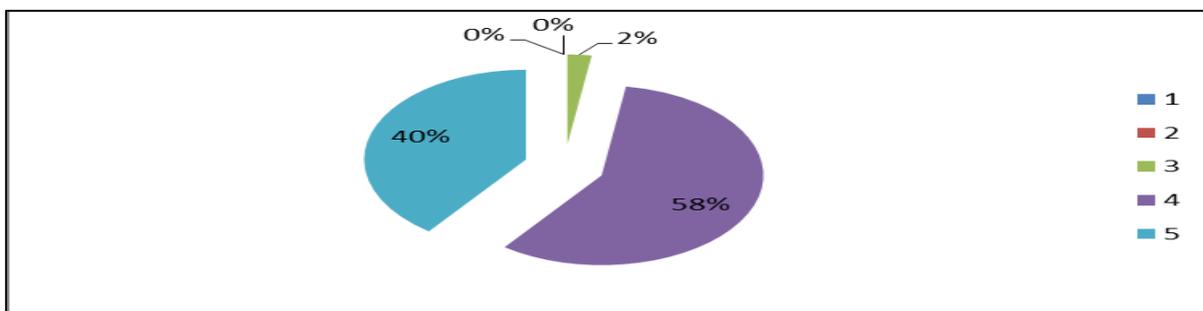
Tabla 43

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
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	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
TOTAL	0		0		1		24		8		33	
PUNTAJE	0		0		0.112		4.008		1.784		5.904	1.968
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		3.03		72.72		24.24		100	

Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso

Gráfico. 43
Competencias de liderazgo en la comunidad



Fuente Encuesta al supervisor.
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Supervisor Escolar del colegio el colegio “César Andrade” provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012-2013 ubica a sus directivos en la categoría A, con un nivel excelente. En lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, se observa que en un 24.24%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; un 72.72% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; un 3.06 %, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en su labor profesional. Fortaleza desarrollada en un nivel muy bueno. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 1.968/3.45 puntos, en un nivel muy bueno.

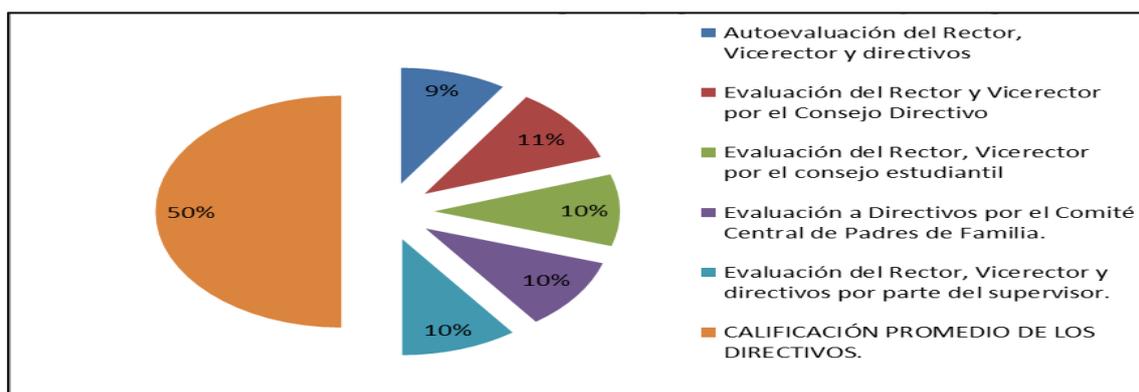
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO:

Tabla 44

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y directivos	15.101
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo	17.351
Evaluación del Rector, Vicerrector por el consejo estudiantil	16.376
Evaluación a Directivos por el Comité Central de Padres de Familia.	16.416
Evaluación del Rector, Vicerrector y directivos por parte del supervisor.	16.551
Calificación promedio de los directivos.	81.795
Categoría	A
Nivel.	EXCELENTE.

Fuente: Resultados de las encuestas
Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico. 44



Fuente: Resultados de las encuestas.
 Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

En conclusión, la evaluación del desempeño profesional directivo, como se puede observar en la tabla resumen, el colegio "César Andrade", ubica a sus directivos en la categoría A, con un nivel excelente.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: "CÉSAR ANDRADE" DE LA PARROQUIA MONAY, CIUDAD DE CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012.

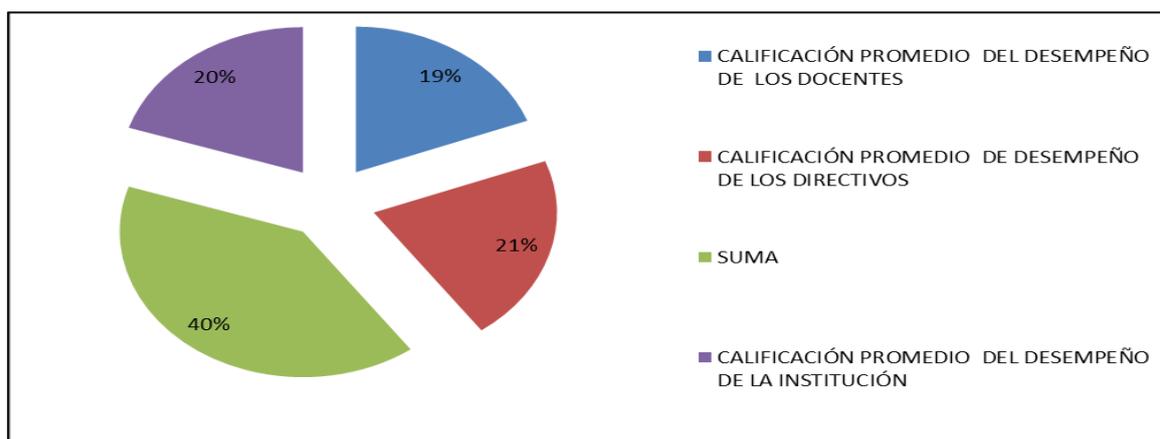
Tabla 45

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	75.666
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	81.795
SUMA	157.461
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN	78.73
CATEGORÍA	A
NIVEL.	EXCELENTE.

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Gráfico. 45



Fuente: Resultados de las encuestas.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

4.3 DISCUSIÓN.

Resulta muy importante iniciar este apartado indicando que: evaluar no es hacerse responsable de una actividad difícil, pero si busca mejorar tanto los aprendizajes de los educandos como las estrategias metodológicas de los docentes. Si está demás expresar que desde ambos lados de esta relación, tener la actitud mental orientadas a la autoevaluación y a la autocrítica que tanta falta le hace a la educación de hoy en día para alcanzar satisfactorios estándares de calidad (Carrizo, W 2009)

La calidad de la educación que oferta una institución constituye la suma de los resultados que se puedan dar en cuanto al desempeño de los docentes y de los directivos, su infraestructura e implementación, en especial, el desempeño de los estudiantes que se reflejan en los logros de aprendizaje; si uno de estos ámbitos evidencia debilidad, ello incide en la calidad.

Por aquello resulta relevante manifestar lo que indica el Ministerio de Educación (2005) es necesario dar a la comunidad educativa los elementos indispensables para que se pueda aplicar los respectivos instrumentos de evaluación de manera que arrojen los resultados lo más objetivos posibles para la toma de decisiones.

En la actualidad dentro de la sociedad del conocimiento, la educación es el único camino que se tiene para cubrir sus necesidades dentro del marco del desarrollo intelectual, psicológico, sociológico en el que se desenvuelve desde su nacimiento hasta su muerte, es por ello que todos los que están involucrados en este proceso deben darle la importancia que se merece y enfocarse en desempeñar un verdadero rol como gestores educativos, docentes, alumnos, padres de familia, comunidad en general.

En este contexto, el docente, sus directivos, la escuela son los entes sociales que se preocupan del desarrollo integral de los niños y adolescentes, un aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional y sus valores, ello será posible en un ambiente de comunicación abierta, constructiva, de interacción positiva, primero entre docentes y alumnos, luego entre docentes y directivos, finalmente entre docentes y padres de familia y directivos. Por

lo que el maestro debe mostrar una verdadera afectividad, amor a los niños para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, hacia la intervención activa, de colaboración y de interés en las actividades de la institución escolar.

Estas acciones se identifican con el propósito de mejorar la calidad educativa, donde debe existir siempre la planificación, motivación, donde el maestro aplique estrategias en el aula, así descubriremos que tipo de pedagogía se aplica en el plantel, cuanto se interesa por el estudiante, la conducta, conocimiento, él sea el constructor de su aprendizaje haciéndolo por descubrimiento, camino de una educación activa.

Lo expuesto, fundamentado en el marco teórico, se relaciona con la investigación realizada: Evaluación del desempeño docente, directivo, como plantea (Ruiz, 1999): Se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de la evaluación, es decir la educación y la evaluación, se fundamenta en las diferencias individuales, el cambio de comportamiento de las personas que se han involucrado en el proceso educativo.

Son los profesores y directivos los que emiten muchos juicios de valor, influenciados por una nota, de hecho los profesores están evaluando continuamente el trabajo de sus alumnos, si son apropiadas las tareas que les asignan, la preparación de los estudiantes, etc., pero quién evalúa el desempeño de los docentes, directivos, actividad olvidada, que al ser retomada en la actualidad ha forjado muchas polémicas y discusiones. Últimamente provocó la jubilación de muchos profesionales, así como también permitió retornar a un proceso responsable de preparación docente, asumido por los mismos protagonistas que habían descuidada tan significativa actitud.

Sin embargo la siguiente reflexión ayuda a tomar conciencia a los docentes a mejorar su labor de manera eficiente: Una institución también es de calidad cuando el estudiante progresa educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones. (Crespo, 2007 pág 8)

Con estas consideraciones del marco teórico, es necesario analizarlos resultados de la tabla resumen de la evaluación docente que se presenta a continuación:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Cuadro. 1

Aspecto	Autoevaluación	Coevaluación	Directivos	Estudiantes	Padres de familia
1.-Sociabilidad pedagógica.	Valoración: 0.655/0.72 Equivalencia: 90.97% Nivel: Excelente	Valoración: 1.444/1.54 Equivalencia: 93.76% Nivel: Excelente.	Valoración: 1.569/2.35 Equivalencia: 66.76% Nivel: Bueno	Valoración: 3.341/4.12 Equivalencia: 81.09% Nivel: Excelente	Valoración: 4.096/5.05 Equivalencia: 81.10% Nivel: Excelente
2.-Habilidades pedagógicas y didácticas.	Valoración: 3.777/4.23 Equivalencia: 89.29% Nivel: Excelente	Valoración: 3.151/3.6 Equivalencia: 87,52% Nivel: Excelente	Valoración: 1.963/2.94 Equivalencia: 66.76 Nivel: Bueno	Valoración: 8.11/10.97 Equivalencia: 73.92% Nivel: Bueno	
3.-Desarrollo emocional.	Valoración: 0.96/1.13 Equivalencia: 84.95% Nivel: Excelente				
4.-Atención a estudiantes con necesidades especiales.	Valoración: 0.76/1.03 Equivalencia: 73.78 Nivel: Bueno		Valoración: 1.0409/2.06 Equivalencia: 50.52% Nivel: Mejorable.	Valoración: 3.228/4.80 Equivalencia: 67,65% Nivel: Bueno	Valoración: 3.457/5.05 Equivalencia: 68.45% Nivel: Bueno
5.- Aplicación de normas y reglamentos	Valoración: 0.9364/1.03 Equivalencia: 90.91% Nivel: Excelente	Valoración: 1.796/1.92 Equivalencia: 93.54% Nivel: Excelente	Valoración: 0.989/1.44 Equivalencia: 68.68% Nivel: Bueno		Valoración: 2.676/3.37 Equivalencia: 79.40% Nivel: Excelente
6.- Relación con la comunidad.	Valoración: 0.77/0.93 Equivalencia: 82.79% Nivel: Excelente	Valoración: 2.97/3.08 Equivalencia: 96.42% Nivel: Excelente	Valoración: 0.684/1.18 Equivalencia: 57.96% Nivel: Bueno	Valoración: 3.38/4.11 Equivalencia: 82.23% Nivel: Excelente	Valoración: 1.52/2.53 Equivalencia: 60.07% Nivel: Bueno.
7.- Cima de trabajo	Valoración: 0.73/0.93 Equivalencia: 78.49% Nivel: Excelente				
Observación hora clase					
Aspectos	Valoración	Equivalencia	Nivel		
Actividades iniciales.	4.66/7.70	60.51%	Bueno		
Proceso de enseñanza-aprendizaje	11.25/16.25	69.23	Bueno		
Ambiente de aula	5.50/6.25	88%	Excelente		

Fuente: Evaluación y autoevaluación.

Elaboración: Laura Cárdenas Reinoso.

Con esta realidad de los resultados obtenidos en la investigación, es fundamental realizar una comparación con el primer supuesto que indica que : el actual

desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. En el caso del Colegio “César Andrade y Cordero”, analizados y sistematizados los resultados correspondientes a la información recopilada, el puntaje global obtenido por los maestros es de 75,666 sobre 100 cuya equivalencia es de Excelente, en base a la tabla referencial de la U.T.P.L, la apreciación de este resultado lleva a considerar a primera vista que todo marcha bien en la institución con respecto a los docentes en base a promedios de la autoevaluación, coevaluación, evaluación del rector. Pero la evaluación de los padres de familia y de los estudiantes es débil.

Los resultados de las encuestas recogidos en las tablas respectivas (ver cuadro general de resumen), se detectan que los docentes no están trabajando adecuadamente en la atención a los estudiantes con necesidades especiales, no se les está prestando la atención necesaria, en lo que concierne a: agrupación de estudiantes según sus dificultades, propuesta de tareas con diferente nivel de profundidad, realización de entrevistas personales con los padres de familia para presentarles un informe personal de los hijos. En la Tabla correspondiente a la coevaluación: existe poca elaboración de recursos didácticos novedosos de manera especial en años de básica superiores, igual en los de bachillerato donde esta situación es más notoria. La sociabilidad pedagógica es la dimensión más débil de este proceso de evaluación del rector a los docentes, así como en el cumplimiento de normas y reglamentos.

En la encuesta aplicada a los jóvenes, desde su óptica expresan lo que viven diariamente en las aulas, durante sus aprendizajes, de esta manera, el puntaje global es de 14,348 sobre 24; esta valoración llama mucho la atención, ya que en forma mínima sobrepasa al 55% de “efectividad” que se refiere al cumplimiento de las acciones con un suficiente grado de calidad y que, de acuerdo a lo consultado e investigado en el Marco Teórico, la calidad de la educación se observa, especialmente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes; consecuentemente, las habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes no son de las mejores.

Lo señalado por los estudiantes también es apreciado por la maestrante al observar la clase donde, al parecer, las actividades iniciales se las cumple parcialmente con un promedio del 60.51% y las actividades del proceso de aprendizaje tiene característica similar con un promedio del 69% mejorando el ambiente en el aula que no tiene inconvenientes pero si el manejo del proceso de enseñanza y de aprendizaje que implica la puesta en práctica de métodos y técnicas adecuados para el tema/destreza que se desarrolla, estos procedimientos didácticos deben estar de acuerdo al grupo con el que se trabaja y en base a los recursos con que se cuenta.

Al relacionar estos resultados con lo expuesto Ruiz, (2004), plantea “Se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de los alumnos”, así, como se ha manifestado la evaluación ya no se circunscribe al sistema tradicional de calificar el nivel de conocimientos adquiridos, con la finalidad exclusiva de promocionar o no a los alumnos a un grado superior

Finalmente, en lo que respecta a los padres con respecto a los docentes, estas opiniones son muy relativas ya que ellos no pasan en el establecimiento educativo y lo que señalan, seguramente fue conocido por la información de sus hijos e hijas; al registrar los datos en la encuesta, posiblemente preguntaron a sus representados para dirigir su respuesta.

Para el rector, el trabajo de los docentes está del todo bien al igual que entre compañeros el puntaje que obtienen casi llega al 80%.

.

Consecuentemente, se rechaza el supuesto de característica de deficiente en el desempeño docente de los maestros y maestras del colegio “César Andrade”

Partiendo de los resultados obtenidos por el desempeño directivo, resumidos el siguiente cuadro:

Cuadro. 2

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO					
ASPECTOS	AUTO EVALUACIÓN	CONSEJO DIRECTIVO	CONSEJO ESTUDIANTIL	COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	SUPERVISOR
1.- Competencias gerenciales.	Valoración: 10.702/14.65 Equivalencia: 73.05% Nivel: Bueno	Valoración: 12.561/14.59 Equivalencia: 86.09% Nivel: Excelente	Valoración: 8.249/10 Equivalencia: 82.49% Nivel: Excelente	Valoración: 9.60/10.10 Equivalencia: 95.04% Nivel: Excelente	Valoración: 11.982/14.45 Equivalencia: 82.92% Nivel: Excelente
2.- Competencias pedagógicas	Valoración: 2.454/3.26 Equivalencia: 75.27% Nivel: Bueno	Valoración: 2.95/3.29 Equivalencia: 89.66% Nivel: Excelente	Valoración: 2.945/3.57 Equivalencia: 82.49% Nivel: Excelente	Valoración: 2.52/3.16 Equivalencia: 79.74 Nivel: Excelente	Valoración: 11.982/14.45 Equivalencia: 82.92% Nivel: Excelente
3.- competencias de liderazgo en la comunidad.	Valoración: 1.845/209 Equivalencia: 88.27% Nivel: Excelente	Valoración: 1.907/2.12 Equivalencia: 89.95 Nivel: Excelente	Valoración: 5.182/6.48 Equivalencia: 79.96% Nivel: Excelente	Valoración: 4.296/4.74 Equivalencia: 90.63% Nivel: Excelente	Valoración: 1.968/3.45 Equivalencia: 57.04 Nivel: Bueno.

Es necesario comparar el desempeño directivo de la investigación realizada con el segundo supuesto: “El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”; analicemos las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo de un directivo son las que de una u otra manera deben estar en un alto nivel en todos quienes tienen la difícil y compleja responsabilidad de poseer este rol institucional, tal el caso del rector, vicerrector e inspector.

En lo relacionado al Directivo, en los diversos campos de investigación obtiene buena valoración, sin embargo existe un punto que tiene que mejorar y este aspecto es el siguiente: falta de seguimiento continuo al trabajo docente, la dirección de la comisión de los padres de familia y la supervisión del gobierno estudiantil. Según las encuestas están valorados por El gobierno estudiantil que considera el actuar

de los directivos como medianamente favorable con un 70% (tomado de la valoración de promedio de 10.97 un resultado equivalente a 7.011) lo cual puede manifestarse como una interpretación no muy positiva. Desde el punto de vista de los miembros del gobierno estudiantil la valoración mejora igual valoración manifiestan los miembros del Consejo Estudiantil.

Resulta indispensable comprender que la evaluación sobre todo busca la mejora de la calidad educativa dentro de un establecimiento, calidad educativa que puede evidenciarse dentro de estos procesos de evaluación, es importante tomar los correctivos necesarios para mejorar las falencias acotadas.

En resumen la institución investigada, el rector obtiene en el global una puntuación de 79,7 sobre 100; evidentemente es excelente su tarea como administrador, como gerente de la institución pero; es indudable que la cabeza de la institución es la que, en la mayoría de los casos, determina el éxito o fracaso de un servicio, en este caso de tipo educativo; también es muy importante recordar que el perfil de un directivo tiene diversas implicaciones que, necesariamente deben ser parte de la formación de quién ejerce la tarea directiva; un directivo tiene que poseer alto dominio de la administración y la tarea gerencial así como ser muy entendido en lo que respecta a pedagogía y, al mismo tiempo excelente manejo del liderazgo que implica grandes dotes de sabiduría para la práctica de la inteligencia emocional.

En el puntaje obtenido en la autoevaluación y lo señalado por la supervisión de educación, se puede notar una breve debilidad en lo que tiene que ver con las competencias gerenciales que se relaciona con las actividades propias de quién administra, de quien lidera una institución; en este accionar se destaca lineamientos de planificación, control, seguimiento, mediación, resolución de conflictos y decisiones relacionadas con cada uno de las instancias, secciones y comisiones con las cuales se operativizan las actividades del plantel.

Desde la óptica del Consejo Ejecutivo y de los padres de familia, la tarea desplegada por el rector no tiene inconvenientes, está en los niveles de efectividad; para los estudiantes lo pedagógico y gerencial del rector va bien no así las relaciones interpersonales con la comunidad educativa que está conformada por docentes, estudiantes y padres de familia; posiblemente, al ser la máxima autoridad del plantel, el rector asoma como el de más respeto, el impecable al que no se lo

puede contradecir, es decir aún se mantiene el paradigma del autoritarismo que era una práctica frecuente en la administración de otros tiempos.

En definitiva, también en este caso se rechaza el supuesto señalado por la UTP de “característica de deficiente” para los directivos del colegio “César Andrade y Cordero” debido a que su accionar, de acuerdo a lo expresado por todos los encuestados, tiene valores que reflejan una gran tarea gerencial-administrativa

Se corrobora lo explicado en los párrafos anteriores con lo expuesto en los cuadros, más específicamente en las debilidades docentes, con las deducciones de la tabla 19 que se refiere a la atención de estudiantes con necesidades especiales, donde un 38% de los docentes, nunca, rara vez o alguna vez, presta atención a los escolares con necesidades especiales, se denota el desinterés, muchas veces los colegiales son relegados, categorizados, lo que no ayuda en su proceso de formación, pues las adaptaciones curriculares están lejos de ser puestas en prácticas, la autoestima, autovaloración están ausentes del trabajo didáctico. Aunque estas cifras muestran debilidades que deben ser tomadas en cuenta, pero en las habilidades pedagógicas así como en la sociabilidad los problemas se agudizan, como se verá más adelante para lo cual se mencionarán las tablas las cuales representan las respectivas evidencias.

Por lo expuesto si un educador afirma que un educando tiene capacidad pero que no se esfuerza por trabajar; inconscientemente está reconociendo sus falencias, la mayor parte de la responsabilidad es suya y no del educando, porque si el educando estuviera motivado sería notorio a simple vista en su esfuerzo por aprender más allá de que sus evaluaciones no sean del todo satisfactorias. Se puede apreciar en la tabla 17, los estudiantes manifiestan que las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes, en un porcentaje superior al 25% no son practicadas y en la tabla 25, observación de una hora clase, actividades iniciales, un 37.77% no practica acciones motivacionales, un 40% no planifica, un 66.66% no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes y no realiza una evaluación diagnóstica de saberes previos.

Entonces, la motivación escolar tiene que ver tanto con los educadores como con los alumnos, un determinante de la acción por lo que conviene conceptualizarlo y comprenderlo de una forma profunda, reconociendo, valorando la importancia que

sustenta, considerar que las personas son por naturaleza activas, curiosas, capaces de trabajar arduamente, disfrutar de ese trabajo, de resolver problemas, de sentirnos exitosos, competentes, es decir con una adecuada motivación podemos aportar mucho, superarnos a nosotros mismos.

En la tabla 26, observación de una hora clase, actividades de enseñanza-aprendizaje, se observa claramente que, un 46.66% de los maestros no asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, no resume los puntos más importantes, no realiza algún tipo de evaluación al finalizar la clase, un 60% no utiliza recursos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, un 40% promedio, no asigna actividades alternativas, no refuerza la explicación, no adopta espacios, recursos en función de las actividades propuestas, ni envía tareas. Por consiguiente el maestro mediante su actuación debe manejar una serie de factores concretos y modificables en los que se transmiten además mensajes positivos como: El nivel de involucramiento de los alumnos en torno a los trabajos, el tono afectivo de la situación, los sentimientos de éxito e interés, las sensaciones de influencia y afiliación al grupo; aspectos fundamentales que no ocurre en las 15 clases observadas, donde estos procesos motivadores están ausentes dentro del trabajo de los maestros y por consiguiente en los alumnos.

Por consiguiente, a la Evaluación del Desempeño de los Docentes, se la entiende, ahora sí, por lo que el profesor hace en el trabajo, el desempeño del docente, es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo es necesario hablar de efectividad del profesor eso refiere a los resultados que el profesor obtiene, la efectividad del profesor depende de qué competencias tiene el profesor, qué tan motivado está para ponerlas en práctica, en qué contexto el profesor desempeña su labor. La evaluación del desempeño docente va paralelamente con: El perfil del profesor ideal, entendida como una persona que promueve que sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje, el perfil de un profesor ideal no es el mismo en diferentes contextos, así un profesor ideal para una escuela primaria seguramente será diferente del que enseña en secundaria.

Con estas consideraciones se observa que las habilidades pedagógicas y didácticas, marca una debilidad en el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de

desempeño de los estudiantes, como se determina en la tabla 17 como ya se explicó, donde un 25% no desarrolla las destrezas básicas, pues aún en el trabajo docente de aula se privilegian a los contenidos o “temas de clase”, falta una buena preparación didáctica en los docentes e implementar un proceso de evaluación de destrezas de desempeño, para mejorar la calidad de la educación.

En el desarrollo emocional y la sociabilidad pedagógica se verifica en la tabla 18, 24 y 31, que el clima afectivo y social de la Institución, requiere de mejoramiento, los docentes no se sienten apoyados en su relación de trabajo con los directivos y la poca relación con los padres de familia, por costumbre muchas de las actividades específicas del rendimiento académico y comportamental, lo realizaba el DOBE e inspección.

Una gran fortaleza de destacar es la disposición al cambio por parte de docentes y directivos, tablas 7, 16, 20, 31, 34, 37,46, dentro de lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación. De igual manera las habilidades de desarrollo emocional, fortalezas que permitirán caminar hacia esos estándares de calidad descritos en el sustento teórico. Se evidencia poca actitud profesional para aplicar las relaciones con la comunidad, en actividades de trabajo conjunto con padres y estudiantes.

Se puede concluir que en el liderazgo y administración que se da en el colegio “César Andrade” se promueve en un 78,73% la excelencia académica de los educandos, descuidando en cierto grado el desarrollo profesional de los docentes, su capacitación continua, que influye en el desempeño docente.

Lo que falta en el colegio, es colaborar con la capacitación continua hacia los docentes para mejorar la educación, gestionando diferentes cursos y talleres sobre didáctica, procesos de planificación curricular, evaluación de aprendizajes, liderazgo y valores institucionales, que es lo que a la mayoría de las instituciones educativas se les olvida, también ser ejemplo activo de preparación y mejoramiento profesional pero sobre todo practicar valores morales, éticos, día a día en su trabajo y fuera de él.

Por otra parte está el trabajo en equipo; según las encuestas tablas 3, 6, 15 se observa que en la institución educativa existe trabajo en equipo, pero solo en un

mínimo porcentaje, es decir en un 40% e incluso algunos manifiestan que no hay trabajo en equipo dentro de la institución. Factor importante que no debe ser descuidado, pues sino trabajamos juntos para lograr llegar a esa meta a la cual todos deberíamos enfocarnos “Hacia una educación de calidad”, ¿A dónde queremos llegar solos?

La buena relación que existe entre padres de familia, docentes es algo positivo, aunque falta mucho camino por recorrer, así lo expresan en un 70%; de la misma manera ellos opinan en un 80% que prestan todas las facilidades para poderse comunicar con el rector del establecimiento cuando lo requieren y de esta manera resolver los problemas oportunamente.

Por consiguiente, los cambios solo serán posibles en la medida que los “individuos, los grupos” encuentren el significado tanto de lo que se desea cambiar como del modo en que se va hacer esta permuta. Enfrentar este nuevo reto, es aceptar que lo más importante es el conocimiento de hechos que el aprendizaje de conceptos; que a cambio del aprendizaje memorístico, se tiene el significativo; es difícil, pero no imposible.

Por tanto, deben generarse nuevas dinámicas educativas para que los alumnos aprendan a aprender; pero esto debe venir desde la administración de la institución, por lo que un directivo - líder nunca debe olvidar que lo que plantea (Chavarría, 2004) Siempre un líder de calidad concentra la atención en las personas, en sus necesidades y bienestar, confía en la gente, inspira confianza, tiene la visión de largo plazo y una perspectiva global, busca soluciones, promueve ideas creativas, estimula las acciones de los otros, valora la competencia, delega responsabilidad y poder de decisión y día a día aprende de otros.

En conclusión, es fundamental tener presente que si bien los resultados totales de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo dan a conocer cifras equivalentes al 78, 73 que representan un nivel de excelencia, sin embargo en los aspectos parciales como son la sociabilidad pedagógica y las habilidades pedagógicas y didácticas tienen ciertos puntajes que deben ser preocupación de docentes y directivos ya que representan debilidades en determinadas áreas de la gestión del aprendizaje, los cuales si no se las da la atención respectiva podrían convertirse en obstáculos graves para la buena marcha de las actividades escolares.

Estas aseveraciones son respaldadas con los porcentajes de las siguientes tablas:

2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio 3 igual 20%. Tabla 13 que corresponden a sociabilidad y habilidades pedagógicas, Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes. 7 46.661.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante. 6 40% Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes. 6 40% 1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes. 9 equivalente al 60% 1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes. 6 40%. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes. 7 equivalente 46.66%. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación. 9 equivalente a 60%. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto. 9 equivalente a 60% Utiliza bibliografía actualizada. 9 equivalente a 60%. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional. 5 equivalente a 33.33%.

Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva. 6 equivalente a 40% . Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades: 6 equivalente al 40%. Planifica las clases en el marco del currículo nacional. 6 equivalente a 40%. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura. 7 equivalente a 46.66% Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo 7 equivalente a 46.66% Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo. 5 equivalente a 33.33% Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. 4 equivalente a 26.66% Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentará en la vida diaria. 6 equivalente a 40%. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes. 10 equivalente a 9.43% Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo. 7 equivalente a 6.60%

Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados 15 equivalente a 14.15%. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido. 10 equivalente a 9.43. Ejemplifica los temas tratados .8 equivalente

a 7.54%. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes. 15 equivalente a 14.15%. 1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. 22 equivalente a 20.75% 1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:

Analizar. 9 equivalente a 8,49% 1.8.2. Sintetizar. 18 equivalente a 16.98% 1.8.3. Reflexionar. 10 equivalente a 9.43% Observar. 4 equivalente a 3.77%. Descubrir. 6 equivalente a 15.09% 1.8.6. Redactar con claridad. 10 equivalente a 9.43% Escribir correctamente. 2 equivalente a 11.32% Leer comprensivamente. 4 equivalente a 3.77%. 2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura. 8 equivalente a 7,55% 2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan. 10 equivalente a 9,43%. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior. 87,55. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior. 4 equivalente a 3,77% Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase. 6 equivalente a 5,66% Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. 12 equivalente a 11,32. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente. 3 equivalente a 4,11%. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiante 6 equivalente a 8,21%. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado. 6 equivalente a 8,21%

Se preocupa cuando su hijo o representado falta: 5 equivalente a 6,84%. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas: 12 equivalente a 16,4%.

Es muy importante reflexionar sobre: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades, actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? Al responder estas interrogantes podemos concluir que los estándares son los conocimientos (saberes), deben saber y ser capaces de aplicar en una determinada función, área y grado. Por ello los estándares tienen relaciones de semejanza, diferencia con las competencias, logros; de semejanza porque tienen que ver con el conocimiento (saberes); se diferencian, porque mientras las competencias son habilidades intelectuales, los estándares son

dominios conceptuales, los logros, niveles de avance hacia la consecución de los estándares. Este es el gran reto de la evaluación del desempeño docente, directivo, descritos en este apartado.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

En base a los resultados se llegan a las siguientes conclusiones:

- Se ha logrado realizar el diagnóstico sobre el desempeño profesional de los docentes y directivos en su totalidad en el Colegio César Andrade y Cordero, pero se presentaron pequeñas dificultades en la aplicación de los diversos instrumentos de evaluación.
- El logro de la investigación del respectivo marco teórico eficientemente colaboró para el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación, aunque con ciertas dificultades al identificar las distintas fuentes bibliográficas.
- Que el desempeño profesional docente del Colegio investigado de sus secciones básico y diversificado alcanza un puntaje de 75.66% equivalente a muy bueno, pero estos resultados son a nivel institucional, según lo expuesto en la tabla 48.
- Que el desempeño profesional directivo del Colegio investigado de sus secciones básico y diversificado alcanza un puntaje de 81, 79.66 % sin embargo es fundamental la apreciación de las deficiencias parciales en lo referente a las habilidades pedagógicas de los docentes.
- Los participantes en la presente investigación, los instrumentos, los fundamentos teóricos, los diferentes recursos y la infraestructura han contribuido positivamente han contribuido para que los resultados se logren exitosamente, pero el informe no es un simple requisito y olvidar de esta manera las debilidades por las cuales atraviesa la institución.
- La situación actual del desempeño profesional docente y directivo del Colegio César Andrade y Cordero es un precedente para determinar los niveles de

calidad educativa de la institución, considerando la participación de los involucrados, aunque ahora faltan los demás agentes de desarrollo educativo que colaboran externamente.

- El personal directivo conjuntamente con los organismos institucionales están llamados a liderar los procesos de capacitación del personal docente y llevar a cabo eventos en los cuales se trabajen los contenidos relacionados con las habilidades pedagógicas especialmente aquellas orientadas por los actuales modelos educativos.
- Si bien los resultados totales de la investigación muestran porcentajes satisfactorios de cumplimiento de las diferentes dimensiones educativas, es fundamental tomar en cuenta las deficiencias parciales detectadas en lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes para las cuales se deben diseñar y aplicar estrategias de solución urgentes.

5.2 Recomendaciones:

- De acuerdo a las experiencias vividas en el transcurso de la presente investigación se deberían aplicar procesos de motivación y conocimiento de los instrumentos de evaluación tanto de directivos y docentes con el objeto de agilizar las diversas actividades para obtener los objetivos con objetividad y al mismo evitar malos entendidos, antes y durante la respectiva aplicación de los reactivos.
- Deberían los docentes entrenarse en las destrezas de investigación en los formatos actuales que las universidades utilizan para las fuentes, puesto que representa una de las graves dificultades al momento de elaborar el respectivo marco teórico, por lo que los directores están llamados a dar el asesoramiento sobre lo mencionado para evitar las copias textuales.

- Frente a los resultados obtenidos en la evaluación institucional de docentes y directivos es motivante el hecho de lograr un alto nivel de calificación, pero también se recomienda reflexionar, diseñar y aplicar los correctivos correspondientes ante las falencias encontradas concretamente a las relacionadas con la sociabilidad y habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes.
- Los directivos, personal docente y maestrantes de las diferentes instituciones educativas investigadas deben tomar muy en serio estos resultados y realizar las aplicaciones de las soluciones planificadas para vencer las deficiencias, dejando a un lado lo que siempre se hace recoger datos, gradarlos, archivarlos y cumplir con un requisito más de los postgrados, por ello se deben dar las directrices necesarias.
- Si bien se han aplicado instrumentos y procesos para evaluar el desempeño profesional y directivo del Colegio César Andrade y Cordero y en los cuales participaron la mayoría de involucrados, se recomienda convocar a los demás agentes de desarrollo educativo para verificar su aporte hacia la consecución de los estándares de la calidad educativa en las instituciones
- Los directivos deben capacitarse eficientemente en lo relacionado a las habilidades pedagógicas o bien encontrar las estrategias que conlleven a la desaparición de las deficiencias mencionadas con el fin de concretar su gestión y contribuir a la obtención de la calidad educativa.
- Una vez analizados los resultados en la investigación materializados en el respectivo informe, es fundamental el diseño y la aplicación de la siguiente propuesta: con el objeto de anular las deficiencias detectadas y encaminar a la consecución de altos estándares de calidad. “Talleres sobre habilidades pedagógicas que mejoran el desempeño Profesional del docente en el Colegio César Andrade y Cordero de la ciudad de Cuenca”

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

Título:

“Talleres sobre habilidades pedagógicas que mejoran el desempeño Profesional del docente en el Colegio César Andrade y Cordero de la ciudad de Cuenca”



2. Justificación

La constante capacitación docente es responsabilidad de todos los involucrados en una comunidad educativa, pero debe ser permanente ya que los cambios se dan aceleradamente al ritmo de los avances de la ciencia y la tecnología en los procesos de formación, por lo tanto si se desea brindar una educación con altos estándares de calidad es preciso buscar las estrategias adecuadas que permitan a

los maestros involucrarse en eventos de actualización, de esta manera orientarán eficientemente a los educandos serán los mediadores que formen personas íntegras para participar en las transformaciones del nuevo milenio.

En el Colegio César Andrade y Cordero de la ciudad de Cuenca, en los niveles básico y bachillerato ha presentado un alto nivel de calidad, pero en forma general, sin embargo es preocupante el hecho de que determinada cantidad de docentes presenta falencias en las habilidades pedagógicas y didácticas

Luego de un análisis de la realidad del contexto la preocupación por dar la solución a la problemática existente ha tomado gran interés por docentes y directivos del establecimiento investigado.

Esta propuesta obedece al impulso de los estudios realizados y a la toma de conciencia por mejorar la calidad educativa institucional y conseguir mejores estándares la cual consta de dos talleres enfocados a destacar la importancia de la aplicación de estrategias y componentes teóricos fundamentales del proceso enseñanza aprendizaje de los educandos y docentes participantes atendiendo la necesidad de actualización permanente con miras a que su trabajo se oriente por los modelos y paradigmas pedagógicos de la actualidad.

3. Objetivos:

General

Capacitar a los docentes en las principales habilidades pedagógicas mediante la aplicación de talleres para terminar con las falencias encontradas.

Específicos

- Realizar actividades motivación que conduzcan a los docentes a la participación adecuada en los talleres.
- Interpretar los componentes teóricos para aplicar las habilidades pedagógicas en el aula.
- Identificar las dificultades para utilizar adecuadamente las principales habilidades pedagógicas.

4. Actividades

Objetivos específicos	Metas	Actividades	Metodología	Evaluación	Indicadores de cumplimiento
Realizar actividades motivación que conduzcan a los docentes a la participación adecuada en los talleres.	Conseguir que el 100% de las actividades propuestas se lleven a cabo en el desarrollo del taller.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar material: carteles y diapositivas. - Ejecutar reuniones - Presentar los lineamientos de la propuesta 	Reunión ampliada	Aplicación de una encuesta	Hoja de asistencia a esta etapa.
Interpretar los componentes teóricos aplicar las habilidades pedagógicas en el aula.	Lograr que el 100% de los asistentes fortalezcan los componentes teóricos de las habilidades pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar fuentes de investigación. - Escoger las estrategias - Conseguir materiales. - Elaborar las estrategias 	Taller	Ficha de seguimiento	Documento de asistencia y fotografías
Identificar las dificultades para utilizar adecuadamente las principales habilidades pedagógicas.	Alcanzar que el 100% de los participantes identifique las dificultades en la aplicación de las principales habilidades pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar los contenidos del taller en su primera parte - Ejecutar el las actividades del taller en su segunda parte - Aplicar las dos clases demostrativas. 	Taller	Fichas de observación	Tabulación y resultados de encuestas

5. Localización y cobertura espacial

Las actividades planificadas para la ejecución de la presente propuesta tendrán lugar en las instalaciones del Colegio César Andrade y Cordero de la ciudad de Cuenca.

6. Población Objetivo

3 Directivos y 15 docentes del establecimiento educativo.

7. Sostenibilidad de la Propuesta

Talentos Humanos:

Investigador: Lic. Laura Cárdenas R.
Rector del colegio investigado.

Recursos Materiales y tecnológicos

- Computadora portátil
- Hojas de papel bond A4
- Lápiz
- Borrador
- Esferográficos
- Diario de campo
- Anillados
- Impresiones
- Flash Memory
- Folletos

Recursos: Físicos:

Aulas y servicios del Colegio.

Recursos Económicos:

Se utilizarán los siguientes recursos: Resmas de hojas A4, flash memory, esferos, horas de internet, fotocopias, carteles, etc, aproximadamente se tendrá un gasto de \$ **198, 71**

Cantidad	DENOMINACIÓN	TOTAL
3	Resmas de papel bon	9,15
3	Flash Memory	14,00
18	Esferográficos	1,50
30	Horas de Internet	30,00
	Teléfono	25,00
	Transporte	21,00
	Facilitador	80,00
	Imprevistos 10%	18,06
Total :		198, 71

Recursos organizacionales

- Instalaciones del Colegio César Andrade y Cordero.

8. Presupuesto

Para elaboración y la aplicación de la propuesta se invertirán aproximadamente unos \$**198, 71**, de los cuales el 80 % serán financiados por la investigadora y el 20% restante se lo conseguirá con autogestión.

7.9. Cronograma de la propuesta

TIEMPO ACTIVIDADES	2013											
	Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
✓ Socialización y motivación de la propuesta												
✓ Ejecución del primer taller												
✓ Evaluación del taller.												
✓ Ejecución del segundo taller.												
✓ Evaluación del segundo Taller												
✓ Evaluación de la propuesta												
✓ Elaboración del informe												
⇒ Socializar el informe final con sus alcances.												

Fuente: perfil de propuesta a ejecutarse

Elaboración: Lic. Laura Cárdenas.

Anexos de la propuesta

Talleres

Objetivo: Fortalecer los conocimientos de habilidades pedagógicas y didácticas

Esquema general

Etapa	Contenidos	Fechas
Primera taller	<p>PRINCIPIOS MORALES Y ÉTICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> •Respeto •Dignidad •Responsabilidad •Conciencia •Conocimiento <p>PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> •Respeto •Empatía •Compañerismo •Dignidad •Aceptación •Tolerancia •Conocimiento •Desarrollo Humano •Crecimiento Personal <p>Publicado por Taller de Habilidades Pedagógicas en 09:43 No hay comentarios:</p> <p>COMPETENCIAS PROFESIONALES</p> <p>Estas competencias profesionales vienen marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que durante la última década están poniendo en marcha en los distintos países en torno a cuatro ejes de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> •El acercamiento entre el mundo laboral y la educación/formación. •La adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo. •La renovación de las entidades de educación/formación, de los equipos docentes/instructores, y de la propia oferta educativa/formativa. •Las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones. <p>Publicado por Taller de Habilidades</p>	<p>Marzo de 2013 : 3, 4 y 5</p> <p>Abril de 2013: 12,13,14</p>

	Pedagógicas en 09:40 No hay comentarios:	
Segundo taller	<p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI DEFINICIÓN DE HABILIDAD Proviene del término latino “habilitas” y hace referencia a la capacidad y disposición para algo. Según la RAE, habilidad es cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza. Es el grado de competencia de una persona frente a un objetivo determinado.</p> <p>DEFINICIÓN DE HABILIDADES DOCENTES Son las diferentes capacidades que desarrolla un docente, dentro del aula.</p> <p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI HABILIDADES QUE EL DOCENTE DEBE TENER-Utilizar las herramientas tecnológicas en el aula- Saber emplear las tecnologías de la información y la comunicación- Aplicar metodologías directas, claras y sencillas- Utilizar un lenguaje claro y comprensible para todos los participantes- Trabajar en equipo</p> <p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI HABILIDADES QUE EL DOCENTE DEBE TENER- Hacer que la relación de contenidos teóricos y prácticos sea adecuada- Organizar y administrar situaciones de aprendizaje- Incentivar a los estudiantes al trabajo cooperativo- Promover la integración de la familia y la escuela- Practicar una educación en valores</p> <p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI HABILIDADES QUE EL DOCENTE DEBE TENER- Idear estrategias para orientar a estudiantes con dificultades de aprendizaje o comportamiento- Formarse continuamente en lo académico y personal- Fomentar el sentido de pertenencia en los estudiantes- Ser democráticos y abiertos a la participación- Incentivar la creación de hábitos de estudio</p>	Mayo de 2013

	<p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS Procedimiento que el agente de enseñanza utiliza de forma reflexiva y flexible para promover el logro de los aprendizajes significativos en los alumnos. Asimismo los define como los medios o recursos para prestar ayuda pedagógica a los alumnos (Díaz y Hernández, 2002). “Son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos. Son todos los actos favorecedores del aprendizaje” (José Bernardo Carrasco).</p> <p>ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI - Trabajo cooperativo: Se basa en la interacción entre alumnos diversos, que en grupos de 4 a 6, cooperan en el aprendizaje de un tema específico. - Discusión grupal: Es una técnica que consiste en la producción de información de un número reducido de personas que mantienen una discusión sobre un tema sugerido por un moderador, y producen un “discurso” grupal como resultado.</p> <p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI</p> <p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI - Video educativo: Es aquel que ha sido diseñado y producido para transmitir unos contenidos, habilidades o actividades que, en función de sus sistemas simbólicos, forma de estructurarlos y utilización, propicie el aprendizaje en los alumnos (Cabero, 1989). - Revisión de prensa digital: Manejando la internet es posible obtener toda la información que ofrecen los medios de comunicación social que utilizan la tecnología para llegar a más lectores.</p> <p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI - Lectura reflexiva: Es el máximo nivel</p>	
--	---	--

	<p>de comprensión. Consiste en repasar una y otra vez sobre los contenidos. Distinguir las ideas principales de las secundarias y perseguir las conclusiones. - Debate dirigido: Consiste en un intercambio informal de ideas e información sobre un tema, realizado por un grupo bajo la conducción estimulante y dinámica de una persona que hace de guía e interrogador.</p> <p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI - Lluvia de ideas: Es una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado. - Entrevista: Se da cuando el grupo de alumnos pregunta a otro de ellos, o a un experto ante toda la clase o ante un auditorio mayor, sobre temas de interés sobre un trabajo, investigación o tema.</p> <p>HABILIDADES DOCENTES Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ANTE EL SIGLO XXI - Observación: Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. - Taller: Metodología de enseñanza que combina la teoría y la práctica y permite el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo.</p> <p>Todo docente debe poseer destrezas, para aplicar algunas técnicas y desarrollar dinámicas para poder obtener como resultado un proceso de</p>	
--	---	--

Primer taller

Día	Actividades	Recursos
Primero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exponer y analizar una lectura de reflexión en power point. ▪ Aplicar una dinámica ▪ Formar grupos de trabajo. ▪ Analizar la información recaudada. ▪ Exponer el resumen, ▪ Aplicar una dinámica de cierre ▪ Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva. 	Tics Tarjetas Papelógrafos. Marcadores Encuestas
segundo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exponer una frase célebre y opinar. ▪ Ejecutar una dinámica ▪ Aplicar la técnica lluvia de ideas ▪ Analizar la información recaudada. ▪ Formar grupos de trabajo ▪ Aplicar una dinámica de cierre ▪ Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva 	Colección de frases célebres Libro de dinámicas Marcadores Papelógrafos
Tercero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exponer una frase célebre y opinar. ▪ Ejecutar una dinámica ▪ Aplicar la técnica lluvia de ideas ▪ Analizar la información recaudada. ▪ Formar grupos de trabajo ▪ Aplicar una dinámica de cierre ▪ Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva 	Tarjetas Carteles Marcadores Tics.
Cuarto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar una dinámica grupal ▪ Trabajar con la técnica de panel ▪ Seleccionar conclusiones importantes ▪ Elaborar un mapa conceptual sobre los contenidos tratados. ▪ Realizar la exposición respectiva ▪ Aplicar una dinámica de cierre ▪ Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva 	Encuestas Papelógrafos Carteles Marcadores Tics. Hoja de papel bon
Quinto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un ejercicio de relajación ▪ Trabajar en parejas ▪ Seleccionar conclusiones importantes ▪ Elaborar un mentefacto conceptual sobre los contenidos tratados. ▪ Realizar la exposición respectiva ▪ Aplicar una dinámica de cierre ▪ Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva 	Lápices Esferográficos Borradores Papelógrafos Carteles Marcadores Tics. Hoja de papel bon

Segundo taller

Día	Actividades	Recursos
Primero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexionar sobre la lectura expuesta en el cartel. ▪ Aplicar una dinámica ▪ Trabajar con la técnica de la lluvia de ideas ▪ Formar grupos ▪ Presentar los resultados del trabajo realizado ▪ Aplicar una dinámica de cierre de sesión ▪ Aplicar la evaluación mediante una encuesta 	<p>Tics Tarjetas Papelógrafos. Marcadores Encuestas</p>
segundo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolver un acertijo sencillo ▪ Ejecutar una dinámica ▪ Trabajar en tríos con observador ▪ Reflexionar sobre el trabajo con la técnica antes ejecutada ▪ Formar grupos de trabajo ▪ Exponer el resumen de las actividades realizadas ▪ Aplicar una dinámica de terminación de sesión ▪ Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva 	<p>Colección de frases célebres Libro de dinámicas Marcadores Papelógrafos</p>
Tercero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entonar una canción alusiva a la función de los docentes ▪ Trabajar con la técnica del debate ▪ Analizar la el listado de conclusiones. ▪ Aplicar una dinámica de cierre ▪ Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva 	<p>Tarjetas Carteles Marcadores Tics.</p>
Cuarto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un ejercicio de relajación ▪ Trabajar con la técnica de la idea principal ▪ Formar grupos de trabajo ▪ Diseñar una constelación de ideas con los temas tratados. ▪ Realizar la exposición respectiva ▪ Participar en un juego de persecución. ▪ Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva 	<p>Encuestas Papelógrafos Carteles Marcadores Tics. Hoja de papel bon</p>
Quinto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexionar sobre una lectura en diapositivas ▪ Trabajar con la técnica del sociodrama ▪ Solicitar opiniones sobre el trabajo con la mencionada técnica ▪ Realizar un resumen sobre los temas tratados en el día ▪ Aplicar una dinámica de cierre ▪ Realizar la evaluación de de todo el taller mediante una encuesta. 	<p>Lápices Esferográficos Borradores Papelógrafos Carteles Marcadores Tics. Hoja de papel bon</p>

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alvear, N.(2003) *Evaluación educativa . Módulo 15 .CONVENIO UNACH – CENAISE*. Edit. Guimar _Quto – Ecuador
- Alvarez, P y Lumitaxi N. (2009) Tesis de grado “ La administración educativa, en la Mediación pedagógica que desarrollan los Docentes en el aula con los niños(as) del Sexto y séptimo año de educación básica de La escuela “10 de enero” cantón san miguel, Provincia de Bolívar, año lectivo 2008-2009.Recuperado www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/571/1/119.%20E.pdf
- Huber, G. (2007) *Toma de decisiones en la gerencia*. Edit. Trillas. México. DF.
- Castro, H (2008) *Guía didáctica de Planificación estratégica educativa. Maestría en gerencia y liderazgo educacional. Universidad Técnica Particular de Loja*. Edit. UTPL. Loja _ Ecuador.
- Carrizo, W. (2009) *La responsabilidad del docente frente a la evaluación*.
- Crespo, C.g ((2007). *Administración y Calidad educativa en las redes escolares*. Fundación Comunidec, Riobamba.
(Recuperado http://pecvnia.unileon.es/pecvnia09/09_063_083.pdf)
Organización de Estados Iberoamericanos (2007) recuperado <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>
- Chavarría Olarte, M. (2004), *Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo*: Trillas México: IPCE. Cap. 1-2-3
- Ministerio de educación y cultura (2005) *Pauta e instrumentos para la evaluación institucional. Módulo II*. Quito – Ecuador.
- Ministerio de educación y cultura (2005) *Evaluación institucional del desempeño docente Módulo I*. Quito – Ecuador.
- Ministerio de educación y cultura (2007) *Evaluación institucional del desempeño docente Módulo I*. Quito – Ecuador.

- Ministerio de educación y cultura (2008) *Evaluación institucional del desempeño docente Módulo I*. Quito – Ecuador
- Ministerio de educación y cultura (2009) *Evaluación institucional del desempeño docente Módulo I*. Quito – Ecuador.
- Ministerio de educación y cultura (2010) *Evaluación institucional del desempeño docente Módulo I*. Quito – Ecuador.
- Palacios, G. (1996) la calidad educativa . recuperado: <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>
- Quintina, M (2006) *Organización y dirección de centros educativos innovadores* Edit Mc: Graw Hill. Madrid – España.
- Robalino, M y Otros.(2004) *Protagonismo. Condiciones de trabajo y salud de los docentes. Módulo 20 .CONVENIO UNACH – CENAISE*. Edit. Guimar _Quto – Ecuador.
- Robalino, M (2003) *Escenarios de la educación Módulo 4 .CONVENIO UNACH – CENAISE*. Edit. Guimar _Quto – Ecuador
- Valenzuela, J (2006) *Evaluación de instituciones educativas*. Edit Trillas. México. DF.
- Valenzuela, J.(2009), *Evaluación de las Instituciones Educativas segunda edición*, editorial TRILLAS, Madrid-España.
- Váldez H. (2009), “La evaluación del Desempeño Profesional del Docente”, Investigador Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, La Habana Cuba.
- VelaJ. (2002), *Técnicas de concientización*. Cuarta edición. Indo América Press Service Editores

8. ANEXOS

ANEXO 1: Encuestas

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el					

desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la gnatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					

5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Director 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

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

la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					

1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <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 <i>o 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 aplicación.....

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo

Directivo o Técnico

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de					

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo
Estudiantil**

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las					

actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos					

los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10.Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					

1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean					

significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2

Valoración de la evaluación del desempeño.

(Tomado de la Guía Didáctica “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012”, del Mgs. Víctor Chinín, U. T. P. L.)

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación de los docentes; la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte del director o rector; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes; y, la observación de la clase impartida por el docente. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

A su vez, como se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de los docentes, las dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y, clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 10 puntos.

➤ Instrumento para la autoevaluación de los docentes.....	10
puntos	
1. Sociabilidad pedagógica.....	0.72 puntos
2. Habilidades pedagógicas y didácticas.	4.23 puntos
3. Desarrollo emocional.....	1.13 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	1.03 puntos
4. Aplicación de normas y reglamentos.....	1.03 puntos
5. Relación con la comunidad.....	0.93 puntos
6. Clima de trabajo.....	<u>0.93 puntos</u>
➤ Instrumento para la coevaluación de los docentes.....	10 puntos

1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas...	3.46 puntos
2. Cumplimiento de normas y reglamentos..	1.92 puntos
3. Disposición al cambio en educación.....	1.54 puntos
4. Desarrollo emocional.....	<u>3.08 puntos</u>
➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector.....	10 puntos
1. Sociabilidad pedagógica.....	2.35 puntos
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales.....	2.06 puntos
3. Habilidades pedagógicas y didácticas.	2.94 puntos
4. Aplicación de normas y reglamentos.....	1.47 puntos
5. Relación con la comunidad.....	<u>1.18 puntos</u>
➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....	24 puntos
1. Habilidades pedagógicas y didácticas..	10.97 puntos
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica....	4.12 puntos
3. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	4.80 puntos
4. Relación con los estudiantes.....	<u>4.11 puntos</u>
➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	16 puntos
1. Relación con la comunidad.....	2.53 puntos
2. Normas y reglamentos.....	3.37 puntos
3. Sociabilidad pedagógica.....	5.05 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	<u>5.05 puntos</u>
➤ Observación de la clase impartida por el docente.....	30 puntos
1. Actividades iniciales.....	7.50 puntos
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....	16.25 puntos
3. Ambiente en el aula.....	<u>6.25 puntos</u>
Total	<u>100 puntos</u>

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación del director o rector; la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico; la evaluación del director o rector por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia; la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

A su vez, como también se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación del director o rector, las dimensiones son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 20 puntos.

➤ Autoevaluación del Director.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.65 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.26 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.09 puntos</u>
➤ Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.59 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.29 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.12 puntos</u>
Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil..	20 puntos
4. Competencias gerenciales.....	10.00 puntos
5. Competencias pedagógicas.....	3.57 puntos
6. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>6.43 puntos</u>
➤ Evaluación del Director de parte de Comité Central de Padres de Familia.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	10.10 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.16 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>4.74 puntos</u>
➤ Evaluación del Director por parte del Supervisor.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.45 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.11 puntos

3. Competencias de liderazgo en la comunidad

2.44 puntos

Total

100 puntos

Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

1. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes

1.1. Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.2. Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.192 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.3. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director..... 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... 24 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.5. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia 16 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.6. Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos

Cada respuesta valoración **Sí** = 1.250 puntos

Cada respuesta valoración **No** = 0.000 puntos.

2. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

2.1. Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.2. Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.118 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.059 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**2.3. Evaluación del Director o Rector por parte del
 Consejo Estudiantil..... 20 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**2.4. Evaluación del Director o Rector de parte del Comité
 Central de Padres de Familia..... 20 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.536 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.357 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**2.5. Evaluación del Director o Rector por parte del
 Supervisor Escolar..... 20 puntos**

Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Calificación del Desempeño

Calificación del Desempeño Profesional Docente

Luego de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación A **Excelente**..... Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**..... Entre 51 y 75 puntos
- Calificación C **Mejorable**..... Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**..... Entre 0 y 25 puntos

Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual manera, después de valorados, en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación A **Excelente**..... Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**..... Entre 51 y 75 puntos
- Calificación C **Mejorable**..... Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**..... Entre 0 y 25 puntos

Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

Si se promedian los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa seleccionada para la investigación.

De la observación del puntaje promedio total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación A **Excelente**..... Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**..... Entre 51 y 75 puntos
- Calificación C **Mejorable**..... Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**..... Entre 0 y 25 puntos.

ANEXO 3

HISTORIA DEL COLEGIO



El Colegio Nacional “César Andrade y Cordero” fue fundado el 24 de Septiembre de 1986 con acuerdo Ministerial No. 2263, “**DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ**” funcionando en el local de la Escuela “Iván Salgado E.” de la ciudadela Tomebamba, en horario vespertino, siendo su Rectora la Sra. Ruth Idrovo Berrezueta, el Colegio comienza a funcionar en noviembre de 1988 con 12 alumnos en el primer curso de Ciclo Básico con los

siguientes profesores: Rectora Sra. Ruth Idrovo B. Vicerrectora Arq. Cecilia Durán C., Dr. Santiago Encalada y el Dr. Marcelo Iñiguez Quintanilla en Administración, como secretaria la Sra. Miriam Coral y como Colectora la Sra. Rosario Centeno Rodas.

EL uniforme de los alumnos era

Varones: chompa roja, pantalón plomo de casimir, camisa blanca y corbatín rojo

Mujeres: chompa roja, falda a cuadros roja, plomo y blanco (actual), blusa y medias blancas, lazo rojo, zapatos negros

AÑO 1988

El 7 de Octubre e 1988 con acuerdo Ministerial No. 77 se autoriza el funcionamiento del Segundo Curso de Ciclo Básico.

En esta misma fecha ingresan como profesores: Lcda. María Cárdenas Campoverde, Sra. Miriam Sánchez Jara, Srta. Lorena Ordoñez Santacruz y en el área Administrativa la Sra. Isabel Chica Segarra como secretaria del Plantel, reemplazándole a la anterior secretaria.

En este año el colegio cuenta con la letra del Himno al Colegio Nacional Mixto de Informática “CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ”, escrita por la Dra. María Teresa León de Noboa.

AÑO 1988

En el transcurso de este año, se da el cambio de Nombre de la Institución por asuntos políticos; designándole el de un ilustre cuencano, poeta, escritor, ensayista, periodista, músico y sobre todo formador de juventudes como es el “**Dr. César Andrade y Cordero**”; resolución mediante acuerdo No. 006 del 18 de Enero de 1989, emitido por la dirección de Educación.

En vista de que se cambia el nombre del Colegio, la Institución cambia también el Himno al Colegio resaltando las cualidades del plantel de nuestro Plantel.

El 8 de Septiembre de 1989 se autoriza el funcionamiento del Tercer ciclo de Curso de Ciclo Básico con acuerdo Ministerial No. 517 del 24 de agosto de 1989.

En Octubre de 1989, gracias a las gestiones de la Sra. Rectora y de los profesores fundadores se consiguió la donación de un terreno por parte de la Ilustre Municipalidad de Cuenca y del Banco Ecuatoriano de la Vivienda, en la ciudadela el Bosque I de Monay, en donde se ubica actualmente la estructura del Colegio.

El 6 de Diciembre de 1989 la Dirección de Educación nombra como Rector al Lcdo. Alberto Machuca León quién se jubila en el año de 1999.

En este año ingresan a la Institución: con acuerdo No. 001 de la Dirección de Educación es nombrado Vicerrector del Plantel Ing. José Torres Cabrera; como profesores: Srta. Patricia Donoso y Prof. Isaac Espinoza Lazo.

AÑO 1990

En noviembre de 1990, se aprueba el funcionamiento del Primer Curso del Ciclo Diversificado de Bachillerato en Ciencias, Especialización Informática.

En este año ingresan los siguientes profesores: Sra. Carmela Domínguez Corral, Tec. Argentina Pontón Jaramillo, Vásquez, Srta. Ruth Sarmiento Contreras y la Sra. Beatriz Cajamarca como auxiliar de Servicios de oficina

AÑO 1991

El 7 de Mayo de 1991 con acuerdo Ministerial No. 156 se autoriza el funcionamiento de tres promociones de ciclo Diversificado, Bachiller en Ciencias Especialización Informática

Funcionando con los siguientes cursos:

- Primer Curso del Ciclo Básico
- Segundo Curso del Ciclo Básico
- Tercer Curso del Ciclo Básico
- Primer curso del ciclo Diversificado

Ingresando los siguientes profesores: Eco. Pedro Guzmán como Inspector Profesor, reemplazándole al Agr. Eduardo Vargas como Inspector-Profesor; Lcdo. Durazno Montesdeoca, Sr. Teodoro Ordoñez Ochoa, Sra. Ruth Chacón Real

AÑO 1992

Durante este periodo el colegio cambia de chompa del Uniforme roja por negro, para hombres y mujeres.

En este año ingresan los siguientes profesores: Sr. Alejandro Morales Toral, Arq. Enrique Espinoza Contreras, Sr. Fernando Rodríguez Rosales.

AÑO 1993

En Julio 19 de 1993 con acuerdo Ministerial No. 1565 se autoriza por una promoción más el funcionamiento del Ciclo Diversificado con el Bachillerato en Ciencias, especialización Informática

En este año el Colegio entrega a la sociedad la PRIMERA PROMOCIÓN de veinte y tres estudiantes, acto que se realizó el 6 de Agosto de 1993, conformando el H. Consejo Directivo el Lcdo. Alberto Machuca León, Rector, Arq. Cecilia Dura C. Vicerrectora, Prof. Isaac Espinoza L. Primer Vocal Principal, Tec. Argentina Pontón J. Segundo Vocal Principal, Sra. Ruth Idrovo B. Tercer Vocal Principal y la Sra. Isabel Chica S. Secretaria.

¿Quién fue César Andrade y Cordero?



Abogado, poeta y escritor cuencano nacido el 31 de octubre de 1904, hijo del Sr. Leoncio Andrade Chiriboga, agricultor, mecánico, deportista y el primer chofer brevetado que tuvo el Azuay y de la Sra. Clotilde Cordero Bravo, propietaria de las haciendas El Carchi, Saracay, Chuquipata y Surampalti, nieta del ilustre Pio Bravo Vallejo y Cobos

Todos sus estudios los realizó en su ciudad natal: La primaria en la Escuela San José de los Hermanos Cristianos y la secundaria en el Colegio Benigno Malo, donde en 1922 se graduó de Bachiller.

Dos años después entró a trabajar como Jefe de Redacción del recién fundado diario El Mercurio de su ciudad, dedicándose desde esa época a las letras y el arte. Fue entonces que, buscando ampliar el horizonte de sus conocimientos, mientras trabajaba en el diario asistía también a la universidad cuencana donde en 1933 obtuvo el título de Doctor en Jurisprudencia.

Publicó una extensa producción literaria en la que se destacan obras como "Sinfonía Agreste", poema con el que obtuvo en 1927 la Violeta de Oro de la Fiesta de la Lira; y posteriormente, "Barro de Siglos" (cuentos, 1932), "Dos Poemas de Abril" (1939), "Ventana al Horizonte" (poemas, 1942), "Hombre, Destino y Paisaje" (1945), "Lo Genético y lo Ambiental en el Escritor Azuayo" (1958), entre otras.

En 1959 editó su libro de cuentos "El País de la Gaviota", y la Municipalidad de Cuenca le otorgó la presea Fray Vicente Solano. Más tarde, en 1965 el gobierno nacional le concedió la Orden Nacional "Al Mérito" en el grado de Comendador.

Colaboró con El Telégrafo y El Universo de Guayaquil, donde sus artículos aparecieron bajo el seudónimo de Jacobo Delavuelta y Gaspar de Sisalema, respectivamente.



César Andrade y Cordero recita un poema de Alfonso Moreno Mesa referente a Honorato Vázquez, en el acto que a éste dedica el Núcleo del Azuay de la Casa de la Cultura Ecuatoriana. 3438
Cuenca, Octubre 20 de 1955.

“No ha sido político y no ha querido serlo. Ha combatido a los políticos dañados del Ecuador, que forman un montón, comenzando por quien fue el mayor demagogo de nuestra historia: Velasco Ibarra. Su vida ha estado orientada a exaltar las letras americanas, sin haber lucrado de los gobiernos turbios y de turno, como otros que hallaron fortuna bajo su sombra o que disfrutaron de favores palaciegos...”

En 1977 la Casa de la Cultura Ecuatoriana, núcleo del Azuay, publicó una antología de su obra poética bajo el título de "Poesías".

“César Andrade y Cordero, como Gonzalo Escudero y Jorge Carrera Andrade, levantó en alto la poesía postmodernista del Ecuador y acaso del continente...” (*idem. p. 353*).

Hombre de elevados principios y grandes conocimientos, ejerció la cátedra de filosofía y de derecho en la Universidad Estatal de Cuenca, y en 1944 fue designado miembro titular de la Casa de la Cultura, dignidad a la que renunció posteriormente. Dedicado a las letras y a sus actividades particulares, murió en su ciudad natal el 10 de octubre de 1987.

ANEXO 4: PERMISO DE INGRESO AL COLEGIO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2011

Señor (a) *Rector Rubén Flores*
Rector-Director de Instituciones Educativas
En su despacho.-

De mi consideración:

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

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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a *Laura María Cárdena Reinos* Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,

Carmen Sánchez L.
Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA



Colegio Nacional
GESA: ANORADE y C.
RECTORADO
Cuenca - Ecuador

ANEXO 5. FOTOGRAFÍAS DEL COLEGIO



Ilustración 1: autoridades del Colegio César Andrade y Cordero



Ilustración 2: uno de los murales del plantel



Ilustración 3: Estudiantes en el acto de Juramento a la bandera



Ilustración 4 Estudiantes en el acto de Juramento a la bandera



Ilustración 5: estudiantes en actividades grupales



Ilustración 6: estudiantes participando de un proyecto educativo



Ilustración 7: estudiantes en actividades artísticas



Ilustración 8: Lic. Laura Cárdenas, maestrante de la UTPL, junto a los estudiantes del Plantel.

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio “César Andrade”, de la parroquia Monay, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo 2012 - 2013”

AUTORA Cárdenas Reinoso Laura María

REVISORES: Andrade Vargas Lucy Deyanira

INSTITUCIÓN: Universidad Técnica Particular de Loja

FACULTAD: No aplica

CARRERA: Magíster en Pedagogía.

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Nº DE PÁGS: 253

ÁREAS TEMÁTICAS:

Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.
Indicadores de evaluación institucional
Evaluación de aprendizajes de las instituciones educativas
Evaluación de las instituciones educativas protagonistas de la evaluación educativa.
Agentes evaluadores
Usuarios de la información,
Informantes
Proceso de evaluación en las instituciones educativas
Evaluación del desempeño profesional de los docentes
Modalidades de evaluación del desempeño docente:
Funciones de la evaluación del desempeño docente
Evaluación del desempeño docente desde la propuesta ministerial
Estándares de desempeño docente

PALABRAS CLAVE:

RESUMEN: Este trabajo de investigación se realizó en el colegio “César Andrade y Cordero”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo lectivo 2012-2013, a todos los docentes y directivos, con un 95% de confiabilidad, dando cumplimiento al objetivo general y específicos de la investigación.

Realizando encuestas al 100% de directivos y docentes; y una muestra aleatoria simple a: padres de familia, estudiantes, para verificar los desempeños docentes en los siguientes aspectos: habilidades didácticas, sociabilidad pedagógica, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, cumplimiento de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, práctica de aula; con procesos educativos dando importancia a la coevaluación y herteroevaluación de todos los involucrados.

Por lo tanto es importante y necesario aplicar una propuesta que ayude a contra restar las falencias encontradas en lo antes mencionado.

Para poner a consideración el presente informe con su respectivo proyecto de mejoramiento docente, se invita a las personas interesadas a la lectura la misma que servirá como apoyo al desarrollo profesional, que busca mejorar el rendimiento académico de toda la comunidad educativa

Nº DE REGISTRO (en base de datos):

Nº DE CLASIFICACIÓN:

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

ADJUNTO PDF:

SI X

NO

**CONTACTO CON
AUTOR/ES:**

Teléfono: 0990448623

E-mail: lamaricr@gmail.com

**CONTACTO EN LA
INSTITUCIÓN:**

Nombre: Ph D. Santiago Acosta Aide

Teléfono: 2570275ext. 2211

E-mail: gkrios@utpl.edu.ec



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN